

Kommunstyrelsen
Maria Östgren

Till Kommunstyrelsens ledamöter och ersättare

Kommunstyrelsen**Tid:** Tisdag 22 januari 2019, kl. 14:00**Plats:** Sessionssalen, stadshuset

Ärenden	Dnr
1 Val av justerande	
2 Anmälan av extra ärenden	
3 Fastställande av budgetramar per nämnd för 2019	2019/33
4 Beslut investeringsramar 2019 med plan 2020- 2023, kommunstyrelsens förvaltning	2019/32
5 2019 års avgifter och taxor för Räddningstjänsten Dala Mitt	2019/8
6 Återremiss av kulturstrategi för Ludvika kommun	2018/415
7 Antagande av bestämmelser om omställningsstöd och pension till förtroendevalda (OPF-KL18)	2018/557
8 Redovisning av obesvarade motioner	2018/66
9 Uppföljning av kommunstyrelsens plan för intern kontroll 2018	2018/584
10 Fastställande av kommunstyrelsens plan för intern kontroll 2019	2018/585
11 Närvarorätt vid kommunstyrelsens sammanträden	2018/448
12 Firmateckning för kommunstyrelsen	2018/563
13 Svar på motion - Namngivning på nya vägar och gator i kommunen	2018/301
14 Svar på motion - Traineeprogram för chefsförsörjning i Ludvika kommun	2017/347
15 Verksamhetschefen informerar 2019	2019/13
16 Ordförandeinformation 2019	2019/14
17 Redovisning av meddelanden	2019/35
18 Redovisning av delegationsbeslut	2019/36
19 Val kommunstyrelsen	2019/34

Leif Pettersson
ordförande

Maria Östgren
kommunsekreterare

Val av justerande

Anmälan av extra ärenden

Fastställande av budgetramar per nämnd för 2019

Förvaltningens förslag till beslut

Kommunstyrelsen fastställer de justerade ramarna för respektive nämnd enligt tjänstemannaförslag

Beskrivning av ärendet

Aktuell budgetprocess

Kommunens budgetprocess för 2019 hade ett avstamp i en basdag som ägde rum i maj 2018. Där fick ledande politiker och förvaltningschefer en genomgång av budgetförutsättningar, aktuell kommunal ekonomi, resultatmål inför 2019, investeringar och mål/aktiviteter.

Förutsättningar

Den löneökning som uppskattas 2019 är cirka 2,5 procent. Denna ökning ska även täcka in särskilda satsningar och lokal löneglidning.

För övriga omkostnader och vissa, ej taxeberoende intäkter, är uppräkningsindex enligt SKL:s prisindex +2,3 procent, och det index som används för hyrorna utgår från SKL:s rekommendationer och bedömningen är 1,8 procent.

Planeringstalen för budget 2019-2021 speglar befolkningsnivån den 1 november året före budgetåret. Talen för respektive år 2019, 2020 och 2021 är 27 200, 27 400 respektive 27 550. En ökning av befolkningen med 100 personer innebär ett tillskott i skatter brutto för år 2019 med cirka 5 380 tkr.

Det finansiella målet är att resultatet i förhållande till skatteintäkter ska vara minst två procent. Enligt en första uppräknad förslag till resultatbudget för 2019 med plan 2020-2021 med uppräkningsindex av löner 2,5 procent, övriga omkostnader med 2,3 procent samt lokalkostnader med 1,8 procent uppnåddes inte målet. Från 2019 till och med 2021 saknades det 164,9 mkr uppdelat på 38,7 mkr för 2019, 47,3 för 2020 samt 78,8 mkr 2021. Därför föreslogs att ramarna skulle räknas upp med 1,0 procent samt att en långsiktig strukturplan arbetas fram för att på sikt ha en ekonomi i balans och en god ekonomisk hushållning.

I november 2018 presenterades regeringens höstproposition och SKL gjorde en analys och ny skatteprognos utifrån den. För Ludvika kommuns del försämrades skatteintäkterna med 8,9 mkr för 2019, varför kommunfullmäktige beslutade att fastställa strukturplanen till 25,6 mkr för

2019. Av de 25,6 mnkr beslutades om ett antal generella åtgärder enligt tabell nedan.

Generella förändringar				
Minskade investeringamedel (kapitalkostnader)	2020-01-01	0,0	2,0	9,0
Bemanningsoptimering	2019-01-01	5,0	7,0	10,0
Lokalkostnadsoptimering	2019-01-01	1,4	2,0	7,0
Inköpsstyrning/e-handel	2019-01-01	5,0	5,0	9,0
Politisk majoritet	2019-01-01	0,5	0,0	0,0
Förändring nämnder	2019-01-01	0,3	0,0	0,0
Administration	2019-01-01	1,0	0,0	0,0
Kommunsamverkan	2019-01-01	0,5	1,5	1,5
SUMMA Generellt		13,7	17,5	36,5

Förslag till fördelning av de återstående 13,7 mnkr har arbetats fram gemensamt av alla förvaltningar, förvaltningschefer, områdeschefer, kommunchef samt ekonomer. Den slutliga fördelningen blev enligt nedanstående tabell.

	Generella förändringar			SBF	VOO	SOU	KSF	
GEM 1	Minskade investeringamedel (kapitalkostnader)	2020-01-01	0,0	0	0	0	0	0,0
GEM 2	Bemanningsoptimering	2019-01-01	5,0	0	3,3	1,5	0,8	5,6
GEM 3	Lokalkostnadsoptimering	2019-01-01	1,4	1	0	0	0	1,0
GEM 4	Inköpsstyrning/e-handel	2019-01-01	5,0	1,2	0,8	2	1	5,0
GEM 5	Politisk majoritet	2019-01-01	0,5	0	0	0	0,5	0,5
GEM 6	Förändring nämnder	2019-01-01	0,3	0	0	0,1	0	0,1
GEM 7	Administration	2019-01-01	1,0	0,3	0	0	0,7	1,0
GEM 8	Kommunsamverkan	2019-01-01	0,5	0	0	0	0,5	0,5
	SUMMA Generellt		13,7	2,5	4,1	3,6	3,5	13,7
	SUMMA		25,6					

Utifrån fördelning av dessa 13,7 mnkr är de slutliga ramarna enligt nedan.

Alla belopp i tkr		
	Nämnder	KF
Ramområde	budget+åtgärdsplan	
Revision	1 200	1 200
Kommunstyrelse	118 000	121 500
VBU	170 200	170 200
Kulturskolan	9 100	9 100
RDM	29 725	29 725
Social o utbildning	450 000	450 000
Social Välfärd (IFO)	137 900	141 500
Vård och omsorg	573 900	578 000
Samhällsbyggnämd	118 300	120 800
Samhällsbygg (taxe)	0	0
Kultur o Fritid	36 600	36 600
Budgetreservation	4 000	4 000
Strukturplan	0	0
Strukturplan politisk majoritet		-500
Strukturplan nämnds organisation		-300
Stukturplan Bemanningsoptimering		-5 000
Strukturplan Lokalkostnadsoptimering		-1 400
Stukturplan Inköpsstyrning/e-handel		-5 000
Strukturplan Administration		-1 000
Kommunsamverkan		-500
Totalt	1 648 925	1 648 925

Jan Lindström
kommunchef

Åsa Grans
ekonomichef

Beslut skickas till

Akten
Ekonomienheten
Samtliga nämnder för kännedom



Kommunstyrelsen

Beslut investeringsramar 2019 med plan 2020-2023, kommunstyrelsens förvaltning

Förvaltningens förslag till beslut

1. Kommunstyrelsen godkänner fördelning av investeringsramarna per projekt för 2019 enligt tjänstemannaförslag, 10 000 000 kr
2. Kommunstyrelsen godkänner fördelning av investeringsramarna per projekt med plan 2020-2023 enligt tjänstemannaförslag, 53 000 000

Beskrivning av ärendet

I den inledande budgetberedning den 17 april 2018 presenterades nämndernas förslag till flerårsbudget 2019-2023.

Förvaltningarna har använt sig av det verktyg som utvecklats i systemet Hypergene och uppdaterat sina investeringsförslag för åren 2019-2023 utifrån kommunfullmäktiges beslut i november.

Förslag på investeringsram för åren 2019-2023 framgår av nedanstående tabell per projekt, årsvis.

Jan Lindström
Kommunchef

Åsa Grans
Ekonomichef

Bilagor

Bilaga 1 Investeringar per projekt och år 2019-2023, kommunstyrelsens förvaltning

Beslut skickas till

Kommunchef
Chef stöd och styrning
Ekonomienheten

Bilaga 1 - Budget per år totalt

	År 2019	År 2020	År 2021	År 2022	År 2023	Kommentar
H0280 Fiber, central utrustning	500					
H0284 E-hälsa, Portallösningar	400	500				
H0285 E arkivering kommunövergripande	500	500	300	0	0	Minskat 200 000 kr 2021. Nollat 2022-2023, kostnaderna för utveckling tas på drift
H0286 Datalagring: mer nyttjande av lagring, informationslagring		200	200	200	250	
H0287 Bredband		8 000				Minskat 2 mnkr pga förväntat bidrag
H0290 Dokument o ärendehanteringssystem	400	400				
H0291 Utveckling Efecte CMDB/Interndeberingsmodul	0	400	400			
H0296 Utbyggnad av det trådlösa nätet	750	400	400			
H0297 E Fakturering kommunövergripande	500	500				
H0298 Beslutsstöd Kommunövergripande	1 000	1 000	300	300	300	
H0299 Fiberstam kärnätverk mellan strategiska byggnader	800	1 200	500	250		
H0300 Digitalisering och appar till medborgare för kommunala tjänster	0	800				
H0301 Nytt nät reinvestering Backbone Dist Access		1 500	1 300	1 500		Minskat 200 000 kronor för att komma ner till beslutad ram
H0302 Nytt gemensamt digitalt låssystem		2 000	1 000	1 000		
H0303 Digitala tjänster Scanning av kommunala dokument		1 500	1 500			
H0304 Säkerhet (GDPR)	600	1 000	1 000	1 000	1 000	Ökat på 100 000 kr
H0305 Utskriftstjänster , tjänstebaserad utskrift				2 750		Minskat från 6 mnkr för att komma ner till beslutad ram
H0306 Basfiber mellan kommunala fastigheter		1 000	1 000	1 000		
H0307 Ändring HR System	900	700	300			
H0308 Uppgradering av Ekonomisystem	900	700	300			
H0309 2 faktors identitetskontroll o åtkomst modul och framidsäkrat (Freja)			750			
H0310 Säkerhets övervakningsplattform (Seim) NG Brandväggar förk lökprincip	500	500	500			
H0311 Nästa generation Datacenter (converged infrastructure)					2 000	
H0312 Nästa generation Katstrof-hantering och säkerhetskopiering					1 500	
H0313 IT-stöd för arkivering av data				1 500		
H0314 Nästa generation användarstöd	750	1 700	250	250	250	
H0315 Utveckling av hemsida och Kuriren	500					
H0317 Systemutveckling e-satsning (gemensam e-tjänssatsning Dalarna)	500	500		250	250	
H0483 IT-infrastruktur Solviksskolan	0					Investeringen på 1,2 mnkr är gjord hösten 2018
H0484 IT-stöd i förskola och på fritids	500					
H0530 Generellt					2 450	Lagt en generell post pga av osäkerhet på vad vi behöver investera i så långt fram
Total Summa	10 000	25 000	10 000	10 000	8 000	

Avdelning
Åsa Grans,
asa.grans@ludvika.se

Kommunstyrelsen

Beslut taxor och avgifter Räddningstjänsten Dala Mitt

Förvaltningens förslag till beslut

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige anta de av Räddningstjänsten Dala Mitt beslutade taxor och avgifter

Beskrivning av ärendet

Avgifter för myndighetsutövning gällande brandskydd ska fastställas hos respektive medlemskommun. För 2019 föreslås en prisjustering med 4 procent. De av förbundsdirektionen föreslagna avgifterna föreslås att gälla från och med 2019-04-01.

Prislista exklusive avgifterna för myndighetsutövning avseende brandskydd föreslås prisjusteras med i genomsnitt 4 procent, vilket orsakas av framför allt prisökning på brandskyddsmaterial. Prislistan gäller från och med 2019-01-01.

MSB schablonersättningar tillämpas vid räddningsinsat i annan kommun och av andra kommuners räddningstjänst inom RDMs geografiska insatsområde.

Jan Lindström
Kommunchef

Åsa Grans
Ekonomichef

Bilagor

1. Prislista för myndighetsutövning avseende brandskydd
2. Prislista med artikelregister
3. MSB schablonersättnings-PM

Beslut skickas till

Ekonomienheten
Räddningstjänsten Dala Mitt
Akten

Avgifter för myndighetsutövning avseende brandskydd 2019

Förslag till prislista för myndighetsutövning 2019 med 2019 års priser, höjning i % och 2018 års priser.						
Artikelgrupp	Grupp nr	Art nr	Benämning	2019 års priser	Höjning i % (avrundat till procent med en decimal)	2018 års priser
Tillsyn	31		Tillsyn			
<i>momsfri</i>		31-011	Timtaxa tillsyn	1 009 kr/tim	4,0%	970 kr/tim
		31-012	Tillsyn <i>enl LSO</i> , fast avg	2 153 kr	4,0%	2 070 kr
		31-013	Tillsyn brandfarliga varor <i>enl LBE</i> , fast avg	2 153 kr	4,0%	2 070 kr
		31-014	Samplanerad tillsyn <i>enl LSO/LBE</i> , fast avg	2 860 kr	4,0%	2 750 kr
		31-016	Byggteknisk rådgivning/granskning, <i>bygg- o revisionsbesikt</i> n	1 009 kr/tim	4,0%	970 kr/tim
		31-017	Byggteknisk rådgivning/granskning, årsavgift för Falun och Borlänge	62 400 kr/år	4,0%	60 000 kr/år
		31-018	Yttrande alkoholtillstånd/offentlig tillställning	1 009 kr/tim	4,0%	970 kr/tim
		31-019	Övriga tjänster	1 009 kr/tim	4,0%	970 kr/tim
Tillstånd		31-201	Anläggning med mindre hantering av brandfarlig vara (B1)	5 418 kr	4,0%	5 210 kr
brandfarliga och		31-202	Anläggning med måttlig hantering av brandfarlig vara (B2)	8 559 kr	4,0%	8 230 kr
explosiva varor		31-203	Anläggning med omfattande hantering av brandfarlig vara (B3)	13 020 kr	4,0%	12 520 kr
Pris per ärende		31-204	Anl med mycket omfattande och komplex hantering av brandfarlig vara (B4)	22 152 kr	4,0%	21 300 kr
		31-205	Ej vanligt förekommande anläggningar med hant av brandfarlig vara (B5)	5 418 kr	4,0%	5 210 kr
		31-206	Ändring av tillstånd inom ramen för tillståndstiden (B6)	5 418 kr	4,0%	5 210 kr
		31-207	Avslag av ansökan om brandfarlig vara (B7)	2 860 kr	4,0%	2 750 kr
		31-251	Fyrverkeriförsäljning (E1)	5 418 kr	4,0%	5 210 kr
		31-252	Förvaring av explosiva varor i mindre omfattning (E2)	5 418 kr	4,0%	5 210 kr
		31-253	Förvaring av explosiva varor i större omfattning (E3)	8 559 kr	4,0%	8 230 kr
		31-254	Godkännande av föreståndare (E4)	1 492 kr	4,0%	1 435 kr
		31-256	Tillstånd för överföring (E5)	1 492 kr	4,0%	1 435 kr
		31-257	Avslag av ansökan om explosiv vara (E6)	2 860 kr	4,0%	2 750 kr
		31-271	Timdebitering då ärendet tar väsentligt längre tid än ett standardärende	1 009 kr/tim	4,0%	970 kr/tim



Prislista med artikelregister för 2019

<i>Varugrupp</i>	<i>Sid</i>		
Försäljning varor	2		
Förtäring	2		
Driftersättningar	2		
Uppdrag	2		
Bidrag	2		
Automatiska brandlarm	3		
Bysjön	3, 4, 5		
Tillsyn	6		
Tillstånd brandfarliga & explosiva varor	6		
Riskhantering	6		
Civilt försvar	6		
Utbildning	7		
Konsultation	7,8		
Brandutredning	8		
Uthyrning lokaler/master	8		
Uthyrning fordon	8		
Uthyrning inventarier	9		
Tjänster båt	9		
Dykning	9		
Övriga tjänster	10		
Restvärdersskydd	10		

O.B.S. Samtliga priser är angivna utan moms.

Underbilaga 9.2		Prislista med artikelregister för 2019 (Kursivstil = Ej inlagt i Hogia ekonomisystem)					
Artikelgrupp	Grupp nr	Art nr	Benämning	2019 års priser	Höjning i % (avrundat till procent med en decimal)	2018 års priser	
Försäljning varor	1		Försäljning varor				
		1-001	Brandskyddsartiklar	st	-	st	
		1-002	Kasserad slang, per längd	150 kr/längd	50,0%	100 kr/längd	
		1-003	Nedklassad slang, per m	100 kr/lm	33,3%	75 kr/lm	
		1-010	Övrigt försäljning, momspliktigt	st	-	st	
		1-011	Övrigt försäljning, momsfritt	st	-	st	
		1-021	Körkortsavdrag	st	-	st	
Förtäring	2		Förtäring				
		2-101	Kaffe	22 kr/st	10,0%	20 kr/st	
		2-105	Kaffe m bröd	35 kr/st	16,7%	30 kr/st	
		2-110	Kaffe m smörgås	50 kr/st	25,0%	40 kr/st	
		2-115	Lunch	95 kr/st	5,6%	90 kr/st	
		2-120	Förtäring vid utbildning	95 kr/st	5,6%	90 kr/st	
Drifter-sättningar	10		Driftersättningar				
		10-001	Räddningstjänst Borlänge	år	-	år	
		10-002	Räddningstjänst Falun	år	-	år	
		10-003	Räddningstjänst Säter	år	-	år	
		10-004	Räddningstjänst Gagnef	år	-	år	
Uppdrag	11		Uppdrag				
		11-001	Föreläsning	st	-	st	
		11-002	Uppdrag	st	-	st	
		11-003	Arvode	st	-	st	
		11-004	Fordonsersättning	km	-	km	
Bidrag	20		Bidrag				
		20-011	Driftbidrag, statligt	st	-	st	
		20-012	Bidrag övrigt, ex sponsring	st	-	st	
		20-014	IVPA	st	-	st	
Automatiska brandlarm	21		Automatiska brandlarm				
		21-001	Anslutningsavg automatiskt brandlarm	4 200 kr	5,0%	4 000 kr	
		21-002	Årsavgift automatiskt brandlarm	2 220 kr	3,3%	2 150 kr	
		21-003	Ägarbyte automatiskt brandlarm	1 750 kr	16,7%	1 500 kr	
		21-004	Servicealarm - Brandlarm	5 000 kr	0,0%	5 000 kr	
		21-005	Återställning felsignal	1 500 kr	15,4%	1 300 kr	
		21-006	Servicealarm - Inbrottslarm	5 000 kr	Avvecklas	5 000 kr	
		21-007	Administrationskostnad	530 kr	2,9%	515 kr	
		21-010	Larm övrigt	st	-	st	

Underbilaga 9.2		Prislista med artikelregister för 2019 (Kursivstil = Ej inlagt i Hogia ekonomisystem)					
Artikelgrupp	Grupp nr	Art nr	Benämning	2019 års priser	Höjning i % (avrundat till procent med en decimal)	2018 års priser	
Bysjön	22		Bysjön				
Övningsanlägggn		22-001	Övningsområdet utan lokal (endast tillgång till toaletter)				
			enstaka timmar, kr/tim	370 kr/tim	5,7%	350 kr/tim	
			förmiddag, kr (08:00-12.00)	1 250 kr/tillfälle	4,2%	1 200 kr/tillfälle	
			eftermiddag, kr (12:30-16:30)	1 250 kr/tillfälle	4,2%	1 200 kr/tillfälle	
			kväll, kr (17:30-21:30)	1 880 kr/tillfälle	4,4%	1 800 kr/tillfälle	
			heldag, kr (08:00-16:30)	2 080 kr/tillfälle	4,0%	2 000 kr/tillfälle	
			Helgdag	enl överenskommelse	-	enl överenskommelse	
		22-002	GU/rökfyllt rum, inkl serviceman samt rök till en förevisning	850 kr/gång	6,3%	800 kr/gång	
		22-003	Brandövncontainer (trippelcontainer) exkl. gasol och träpall				
			enstaka timmar, kr/tim	275 kr/tim	3,8%	265 kr/tim	
			Halvdag	1 130 kr/tillfälle	4,1%	1 085 kr/tillfälle	
			heldag, kr (08:00-16:30)	1 930 kr/tillfälle	3,8%	1 860 kr/tillfälle	
			Helgdag	enl överenskommelse	-	enl överenskommelse	
		22-004	Strålförarcontainer (Gasol-Hans) exkl bränsle				
			enstaka timmar, kr/tim	320 kr/dag	4,9%	305 kr/dag	
			förmiddag, kr (08:00-12.00)	1 315 kr/dag	4,0%	1 265 kr/dag	
			eftermiddag, kr (12:30-16:30)	1 315 kr/dag	4,0%	1 265 kr/dag	
			kväll, kr (17:30-21:30)	1 315 kr/dag	4,0%	1 265 kr/dag	
			heldag, kr (08:00-16:30)	2 210 kr/dag	4,0%	2 125 kr/dag	
			Helgdag	enl överenskommelse		enl överenskommelse	
		22-005	Släckplatta, exkl bränsle, anpassning och omhändertagande av rester	625 kr/dag	4,2%	600 kr/dag	
		22-006	Släckhus, endast kallövning	1 150 kr/dag	4,5%	1 100 kr/dag	
		22-007	HL-bunkersystem exkl. gasol och träpall	1 870 kr/dag	3,9%	1 800 kr/dag	
		22-008	Gasolramp, exkl bränsle	2 290 kr/dag	4,1%	2 200 kr/dag	
		22-009	Omhändertagande av föroreningar efter användning av släckplatta	faktisk kostnad	-	faktisk kostnad	
Bysjön							
Lokaler		22-010	Lektionssal inkl AV-utrustning				
			enstaka timmar, kr/tim	325 kr/dag	4,8%	310 kr/dag	
			Halvdag	700 kr/tillfälle	4,5%	670 kr/tillfälle	
			Heldag	1 200 kr/tillfälle	3,9%	1 155 kr/tillfälle	
			Helgdag	enl överenskommelse		enl överenskommelse	
		22-013	Omklädning, tvätt och dusch	50 kr/person	0,0%	50 kr/person	
Bysjön							
Förtäring		22-015	Förmiddagsfika med smörgås	50 kr/person	25,0%	40 kr/person	
		22-016	Lunch med dryck	95 kr/person	5,6%	90 kr/person	
		22-017	Eftermiddagsfika med bröd	50 kr/person	25,0%	40 kr/person	
Bysjön							
Personal		22-020	Servicepersonal externt	550 kr/tim	4,8%	525 kr/tim	
		22-022	Instruktör externt, vardag dagtid	800 kr/tim	3,9%	770 kr/tim	
		22-023	Instruktör externt, kvällstid o helgdag	1 600 kr/tim	3,9%	1 540 kr/tim	

Underbilaga 9.2		Prislista med artikelregister för 2019 (Kursivstil = Ej inlagt i Hogia ekonomisystem)					
Artikelgrupp	Grupp nr	Art nr	Benämning	2019 års priser	Höjning i % (avrundat till procent med en decimal)	2018 års priser	
Bysjön							
Räddnmtrl		22-030	Brandbil/Tankbil, exkl bränsle				
			Halvdag	1 450 kr/tillfälle	3,6%	1 400 kr/tillfälle	
			Heldag	2 420 kr/tillfälle	3,9%	2 330 kr/tillfälle	
		22-031	Motorspruta				
			Halvdag	530 kr/tillfälle	3,9%	510 kr/tillfälle	
			Heldag	884 kr/tillfälle	4,0%	850 kr/tillfälle	
		22-032	Slang och armatur, för övning				
			Halvdag	390 kr/tillfälle	4,0%	375 kr/tillfälle	
			Heldag	650 kr/tillfälle	4,0%	625 kr/tillfälle	
		22-033	Andningsskydd utan radio, t o m 10 st				
			Heldag	550 kr/tillfälle	4,8%	525 kr/tillfälle	
			Halvdag	330 kr/tillfälle	4,8%	315 kr/tillfälle	
		22-034	Andningsskydd med radio, t o m 10 st				
			Heldag	820 kr/tillfälle	3,8%	790 kr/tillfälle	
			Halvdag	495 kr/tillfälle	4,2%	475 kr/tillfälle	
		22-035	Fyllning extra flaskpaket	415 kr/fyllning	5,1%	395 kr/fyllning	
		22-036	Kommunikationsradio <i>Laddställ för 5 st =</i>	485 kr/dag	4,3%	465 kr/dag	
		22-037	Klippustrustning	550 kr/dag	4,4%	527 kr/dag	
		22-038	Övertrycksfläkt	270 kr/dag	4,7%	258 kr/dag	
		22-039	Belysningsutrustning	550 kr/dag	4,4%	527 kr/dag	
		22-040	Stegutrustning (utskjuts- o skarvstege)	550 kr/dag	4,4%	527 kr/dag	
		22-041	Handbrandsläckare, pulver <i>Beredskapsuthyrn = 25 kr/dygn</i>	190 kr/st	5,6%	180 kr/st	
		22-042	Handbrandsläckare, kolsyra <i>Beredskapsuthyrn = 25 kr/dygn</i>	330 kr/st	3,8%	318 kr/st	
		22-043	Handbrandsläckare, skum <i>Beredskapsuthyrn = 25 kr/dygn</i>	220 kr/st	3,8%	212 kr/st	
		22-045	Skumvätska	dagspris	-	dagspris	
Bysjön							
Övningsmtrl		22-050	Rökmaskin, inkl en fyllning rökvätska <i>Långtidshyrning enl offert</i>	110 kr/tim	3,8%	106 kr/tim	
		22-051	Rökpatroner	107 kr/st	3,9%	103 kr/st	
		22-052	Övningsdockor	107 kr/st	3,9%	103 kr/st	
		22-053	Skrotbil (klippbil)	2 800 kr/st	4,1%	2 690 kr/st	
		22-054	Lastmaskin, inkl förare (utöver övningsförberedelser)	730 kr/tim	4,3%	700 kr/tim	
Bysjön							
Övningsmtrl (forts.)		22-055	Bränsle - bensin, diesel gasol o dyl	dagspris+10%	-	dagspris+10%	
		22-056	Träull	416 kr/bal	4,0%	400 kr/bal	
		22-057	Lastpall	120 kr/st	4,3%	115 kr/st	

Underbilaga 9.2		Prislista med artikelregister för 2019 (Kursivstil = Ej inlagt i Hogia ekonomisystem)					
Artikelgrupp	Grupp nr	Art nr	Benämning	2019 års priser	Höjning i % (avrundat till procent med en decimal)	2018 års priser	
Bysjön							
Stationsövn/praktik		22-060	Brand på MGB inkl gasol för en laddning	650 kr/st	4,5%	622 kr/st	
		22-061	Smäll med gasolburk, inkl bränsle	170 kr/st	3,0%	165 kr/st	
		22-062	Bilbrand exkl släckare	2 100 kr/st	3,7%	2 025 kr	
		22-063	Brand i kläder	340 kr/st	4,0%	327 kr	
		22-064	Brand i svetspaket	420 kr/st	4,2%	403 kr	
		22-065	Brand i gasolflaska inkl gasol	270 kr/st	4,7%	258 kr/förevisning	
		22-067	Dörrforcering, riktig dörr	880 kr/st	3,9%	847 kr	
		22-068	Dörrforcering, övningsdörr	1 140 kr/st	4,1%	1 095 kr	
			Övriga villkor (Bysjön)				
			<i>Samtliga priser är exklusive moms. Bokningar ska vara inlämnade senast fem arbetsdagar före aktuellt datum. Vid försenad bokning tillkommer en avgift på 400 kronor. Avbokning av kurs eller övning skall ske senast två dagar före kursdatum, annars debiteras kostnad för övningsområdets kursförberedelser. Vi kan mot offert skräddarsy utbildning utifrån kundens önskemål.</i>				
Riskhantering	32		Riskhantering				
		32-001	Bidrag RäddsamW	enl överenskommelse	-	enl överenskommelse	
		32-004	Övr verksamhet Blge Kommun	enl överenskommelse	-	enl överenskommelse	
		32-010	Riskanalis övrigt	enl överenskommelse	-	enl överenskommelse	
		32-101	RäddsamW	enl överenskommelse	-	enl överenskommelse	
		32-111	Utbildning insatsplaner	enl överenskommelse	-	enl överenskommelse	
		32-113	Utbildn.seminarier övrigt	enl överenskommelse	-	enl överenskommelse	
Civilt försvar	322		Civilt försvar				
		322-010	Civilt försvar övrigt	enl överenskommelse		enl överenskommelse	
Utbildning	33		Utbildning, extern				
<i>momsfri</i>		33-001	6-årsinformation	0 kr	#DIVISION/0!	0 kr	
		33-002	Bamsetidningar	4 kr	0,0%	4 kr	
		33-003	HoF Utbildning	<i>OBS! 33-005 måste vara med</i> 235 kr/deltagare	3,5%	227 kr/deltagare	
		33-004	Utbildning räddningsgymnasiet	enligt avtal	-	enligt avtal	
		33-005	Avgår DBF's adm kostnad (Tillsammans med HoF-kurser)	-500 kr	0	-500 kr	
		33-010	Utbildn skolan övrigt	enl överenskommelse	-	enl överenskommelse	
		33-011	Övriga utbildningar (momspliktiga)	enl överenskommelse	-	enl överenskommelse	
		33-015	Broschyrer	enl överenskommelse	-	enl överenskommelse	
Utbildning	34	För övriga kurser och utbildningar hänvisas till Räddningstjänsten Dala Mitts Kurskatalog 2017					

Underbilaga 9.2		Prislista med artikelregister för 2019 (Kursivstil = Ej inlagt i Hogia ekonomisystem)					
Artikelgrupp	Grupp nr	Art nr	Benämning	2019 års priser	Höjning i % (avrundat till procent med en decimal)	2018 års priser	
Konsultation	35		Rådgivning				
		35-105	Brandteknisk rådgivning	980 kr/tim	3,7%	945 kr/tim	
			Analys				
		35-110	Risk / konsekvensanalys	980 kr/tim	3,7%	945 kr/tim	
			Inventering				
		35-115	Brandskyddsinventering	980 kr/tim	3,7%	945 kr/tim	
		35-116	Besiktning byggnadsteknisk	980 kr/tim	3,7%	945 kr/tim	
			Ritningstjänster				
		35-120	Insatsplan	4 350 kr	4,0%	4 184 kr	
		35-121	Utrymningsplaner	2 950 kr	4,4%	2 825 kr	
		35-122	Ritningstjänster övrigt				
			<i>35-122 Framtagande av digitala ritningar</i>	850 kr	4,2%	816 kr	
			<i>35-122 Orienteringsritningar</i>	2 270 kr	3,7%	2 190 kr	
			<i>35-122 Enklare revideringar</i>	870 kr	3,9%	837 kr	
			<i>35-122 Flera kopior</i>	260 kr	4,4%	249 kr	
			Avtal / övrigt				
		35-135	Kontrakterade tjänster övrigt (tex Avtalstjänster landstinget)	675 kr/tim	3,7%	651 kr/tim	
		35-136	Granskning/Deltagande vid byggsamråd och besiktningar	675 kr/tim	3,7%	651 kr/tim	
		35-140	Konsultation övrigt	985 kr/tim	3,9%	948 kr/tim	
Brandutredning	351		Brandutredning				
		351-001	Brandutredning	680 kr/tim	4,5%	651 kr/tim	
Uthyrning lokaler/master	41		Uthyrning lokaler				
		41-003	Grovlektionssal	310 kr/tim	4,7%	296 kr/tim	
		41-004	Konferensrum 12 platser	310 kr/tim	4,7%	296 kr/tim	
		41-005	Lektionssal 25 platser	310 kr/tim	4,7%	296 kr/tim	
		41-007	Masthyra Högboberget	enligt avtal	-	enligt avtal	
		41-008	Masthyra Hornberget	enligt avtal	-	enligt avtal	
		41-009	Masthyra Gyllehemsvägen 21	enligt avtal	-	enligt avtal	
		41-010	Masthyra övrigt	enligt avtal	-	enligt avtal	
		41-011	Uthyrning av lokaler övrigt, momspliktig	enligt avtal	-	enligt avtal	
		41-012	Uthyrning av lokaler övrigt, momsfritt	enligt avtal	-	enligt avtal	

Underbilaga 9.2		Prislista med artikelregister för 2019 (Kursivstil = Ej inlagt i Hogia ekonomisystem)					
Artikelgrupp	Grupp nr	Art nr	Benämning	2019 års priser	Höjning i % (avrundat till procent med en decimal)	2018 års priser	
Uthyrning fordon	43		Uthyrning fordon				
		43-002	Arbete med höjdfordon, inkl en man	2 600 kr/tim	4,0%	2 500 kr/tim	
		43-003	Arbete med övriga fordon, inkl en man	2 080 kr/tim	4,0%	2 000 kr/tim	
		43-004	Fordon exkl milersättning	1 270 kr/tim	4,1%	1 220 kr/tim	
		43-010	Mil-ersättning fordon	200 kr/påbörjad mil	8,1%	185 kr/påbörjad mil	
		43-011	Mil-ersättning personbil	40 kr/påbörjad mil	14,3%	35 kr/påbörjad mil	
		43-012	Mil-ersättning personbil inkl förare	86 kr/påbörjad mil	4,9%	82 kr/påbörjad mil	
		43-015	Uthyrning fordon övrigt	enl överenskommelse	-	enl överenskommelse	
		43-016	Vattentank till lastväxlare, inklusive motorspruta 3	811 kr/tim eller 3 250 kr/dag	0,0%	780 kr/tim eller 3 120 kr/dag	
		43-017	"Brandbilen" inkl en man	1 100 kr/tim	3,8%	1 060 kr/tim	
Uthyrning inventarier	45		Uthyrning inventarier				
		45-002	Andningsapparat <i>minsta debitering 1 000 kr</i>	387 kr/dag	4,0%	372 kr/dag	
		45-003	Belysningsmtr <i>minsta debitering 1 000 kr</i>	387 kr/dag	4,0%	372 kr/dag	
		45-004	Brandslang <i>minsta debitering 500 kr</i>	150 kr/längd och dygn	4,9%	143 kr/längd och dygn	
		45-010	Gasindikeringsutr <i>minsta debitering 1 000 kr</i>	3 880 kr/dag	4,0%	3 730 kr/dag	
		45-011	Generator	585 kr/tim	3,9%	563 kr/tim	
		45-014	Hydraulverktyg	650 kr/tim	4,0%	625 kr/tim	
		45-023	Länsump <i>minsta debitering 1 000 kr</i>	390 kr/dygn	4,3%	374 kr/dygn	
		45-024	Lättskumaggregat med tillbehör	535 kr/tim	4,5%	512 kr/tim	
		45-025	Maskeringslåda	130 kr/dag	4,0%	125 kr/dag	
		45-026	MBG exkl bränsle	250 kr vid kurs, 500 kr	5,0%	238 kr vid kurs, 475 kr	
		45-027	Elverk 50 kW (exkl diesel o uppställning/hämtning)	945 kr/dygn	3,8%	910 kr/dygn	
		45-028	Megafon <i>minsta debitering 200 kr</i>	195 kr/dygn	3,7%	188 kr/dygn	
		45-030	Oljeläns <i>minsta debitering 750 kr</i>	313 kr/längd och dygn	4,0%	301 kr/längd och dygn	
		45-031	Pump	190 kr/dag	4,4%	182 kr/dag	
		45-032	Rökfläkt	522 kr/tim	4,0%	502 kr/tim	
		45-033	Rökmaskin <i>minsta debitering 1 000 kr</i>	390 kr/dag	4,3%	374 kr/dag	
		45-034	Självreisande kar <i>minsta debitering 1 000 kr</i>	390 kr/dag	4,3%	374 kr/dag	
		45-035	Skarvstege <i>minsta debitering 1 000 kr</i>	390 kr/dag	4,3%	374 kr/dag	
		45-055	Uthyrning inventarier övrigt	st	-	st	

Underbilaga 9.2		Prislista med artikelregister för 2019 (Kursivstil = Ej inlagt i Hogia ekonomisystem)				
Artikelgrupp	Grupp nr	Art nr	Benämning	2019 års priser	Höjning i % (avrundat till procent med en decimal)	2018 års priser
		51-001	Båt			
Tjänster båt	51	51-002	Bussjö K223, väntetid	1 050 kr/tim	4,4%	1 006 kr/tim
		51-003	Bussjö K223, gång i öppet vatten	2 250 kr/tim	3,9%	2 165 kr/tim
		51-004	Bussjö K223, bogsering öppet vatten	2 980 kr/tim	4,0%	2 866 kr/tim
		51-005	Zodiak gummibåt, väntetid	750 kr/tim	3,9%	722 kr/tim
		51-006	Zodiak gummibåt, gång i öppet vatten	1 205 kr/tim	4,0%	1 159 kr/tim
		51-007	Zodiak gummibåt, bogsering i öppet vatten	1 785 kr/tim	4,0%	1 717 kr/tim
		51-008	Buster, väntetid	608 kr/tim	3,9%	585 kr/tim
		51-009	Buster, gång i öppet vatten	1 205 kr/tim	4,0%	1 159 kr/tim
		51-010	Buster, bogsering öppet vatten	1 790 kr/tim	3,9%	1 723 kr/tim
		51-011	Besättning (tillkommer alltid), minst 2 man	870 kr/tim	3,8%	838 kr/tim
		51-020	Arbete med båt, inkl en man	1 200 kr/tim	3,5%	1 159 kr/tim
		51-021	Båt övrigt	1 205 kr/tim	4,0%	1 159 kr/tim
			Dykning			
Dykning	53	53-001	Startavgift inkl förberedelser och återställning	915 kr/tillfälle	4,0%	880 kr/tillfälle
		53-010	Timtid/man	687 kr/tim och man	3,9%	661 kr/tim och man
		53-030	Effektiv dyktid, tillägg	515 kr/tim och man	3,8%	496 kr/tim och man
		53-040	Resekostnad	85 kr/tim och man	6,3%	80 kr/tim och man
		53-050	Båtkostnad "Flamman", drifttid	440 kr/tim och man	5,8%	416 kr/tim och man
		53-060	Båtkostnad liten båt, drifttid	210 kr/tim och man	6,6%	197 kr/tim och man
		53-080	Rabatt om uppdraget kan ses som övning, timtid/man	-300 kr/tim och man	0,0%	-300 kr/tim och man
		53-110	Dykning övrigt	enl offert	-	enl offert
			Restvärdesskydd. OBS! Priser för RVS regleras av Försäkringsbranschens Restvärdesrådning AB			
Restvärdes-skydd		200	Grundersättning restvärdesskydd	645 kr	4,2%	619 kr
		201	Extra grunders nyttjande specialfordon	645 kr	4,2%	619 kr
		202	Kilometersättning	13 kr/tim	4,2%	12 kr/tim
		203	Personalersättning per man och timme	565 kr/tim	3,9%	544 kr/tim
		204	Rökfläktar	325 kr	3,2%	315 kr
		206	Vattensug -pump	325 kr	3,2%	315 kr
		208	Spruta för rostskydd	325 kr	3,2%	315 kr
		210	Arbetsplatsbelysning	325 kr	3,2%	315 kr
		212	Mobilt elverk	325 kr	3,2%	315 kr
		214	Förbrukningsmaterial	st	-	st
			Kopia eller avskrift av allmän handling			
		55-050	Beställning som omfattar tio sidor eller mer	5 kr/sida dock lägst 125 kr	66,6%	3 kr/sida dock lägst 75 kr
		55-051	Porto vid utskick av beställning	faktiska kostnader för porto	-	faktiska kostnader för porto

Underbilaga 9.2		Prislista med artikelregister för 2019 (Kursivstil = Ej inlagt i Hogia ekonomisystem)				
Artikelgrupp	Grupp nr	Art nr	Benämning	2019 års priser	Höjning i % (avrundat till procent med en decimal)	2018 års priser
			Övriga tjänster			
Övriga tjänster	55	55-001	Handbrandsläckarbeten, löpande	1 000 kr/tim	3,5%	966 kr/tim
		55-002	Hissöppning	1 830 kr	4,2%	1 756 kr
		55-004	Luftfyllning <10 l behållare	183 kr	4,0%	176 kr
		55-005	Luftfyllning >20 l behållare	300 kr	3,8%	289 kr
		55-006	Luftfyllning 10-20 l behållare	235 kr	3,5%	227 kr
		55-009	Prov av ansiktsmask/regulator exkl reservdelar	1 075 kr/tim	4,1%	1 033 kr/tim
		55-010	Nedtagning av träd med höjdfordon, per påbörjad timme	1 130 kr/tim	4,1%	1 085 kr/tim
		55-011	Nedtagning av träd, per påbörjad timme	1 075 kr/tim	4,1%	1 033 kr/tim
		55-013	Sanering av vägbana, exkl förbrukningsmateriel, min 2 mantimmar	1 100 kr/tim	3,2%	1 066 kr/tim
		55-014	Saneringsmedel, tex Zugol, Metasorb	110 kr	6,8%	103 kr
		55-015	Montering av slangkoppling (per par),	360 kr/tim	4,7%	344 kr/tim
		55-016	Slanglagning inkl materiel, per hål	110 kr	3,8%	106 kr
		55-017	Slangtvätt, provtryckn o torkning, per längd	195 kr	4,8%	186 kr
		55-017	<i>Vid behov av kemtvätt, pris per längd</i>	<i>270 kr</i>	<i>4,7%</i>	<i>258 kr</i>
		55-018	Omkoppling inkl materiel	107 kr	3,9%	103 kr
		55-019	Uppsättning av flagglin	1 610 kr	3,9%	1 550 kr
		55-020	Vattenfyllning 7 m ² , inkl en man, inkl resa, EJ dricksvatten	2 650 kr	4,1%	2 546 kr
		55-021	Säkerhetsvakt, min 3 tim	1 005 kr/tim	4,0%	966 kr/tim
		55-022	Bärhjälp (lyfthjälp) minst 2 mantimmar	1 005 kr/tim	4,0%	966 kr/tim
		55-025	Övrig man	1 005 kr/tim	4,0%	966 kr/tim
		55-030	Övriga arbeten (ex bärhjälp, eftersök, minst 2 mantimmar)	1 005 kr/tim	4,0%	966 kr/tim
		55-031	Testkostnad (Rullbandstest) (OBS! Inkl. moms = 300:-)	258 kr	4,0%	248 kr
För tillsyn och tillstånd brandfarliga och explosiva varor hänvisas till prislistan för myndighetsutövning som beslutas av respektive medlemskommun.						


 VS-EK
 Malin Nika
 010-240 53 08
 malin.nika@msb.se

Schablonersättning 2018 - Statlig ersättning till kommuner enligt lagen om skydd mot olyckor

Då en kommun medges statlig ersättning enligt lagen (2003:778) om skydd mot olyckor (7 kap. 2 -3 §§) tillämpas schablonersättning för kommunal materiel som använts vid en räddnings- eller saneringsinsats. För sådan insats som genomförts under kalenderåret 2018 ska schablonersättning medges enligt nedanstående tabell. Ersättningen är indexreglerad och omräknas varje kalenderårsskifte. För utförlig information om vilka typer av utrustning som ingår i respektive prisgrupp hänvisas till *SRVFS 2004:11 "Statens räddningsverks allmänna råd och kommentarer om ersättning till kommuner för räddningstjänst och viss sanering"* (kan hämtas från MSBs hemsida www.msb.se). För ytterligare information om indexberäkning samt uppgift om kontaktpersoner vid MSB, se nästa sida.

Pris-grupp	Schablonersättning Kronor *)	Typ och exempel på utrustning
1	439	Inköpspris 1-5 Mkr. Tidsödande återställningsarbete. Schaktmaskiner, maskinstege, hävare, brandfordon, specialfordon.
2	293	Inköpspris 100 Tkr-1 Mkr. Tidsödande återställningsarbete. Båtar, fordon, motorsprutor klass 2 och 3.
3	146	Inköpspris 10- 100 Tkr. Tidsödande återställningsarbete. Motorsprutor klass 1-2, skumaggregat, andningsapparater, mindre båtar mm.
4	110	Inköpspris 10-100 Tkr. Normalt ringa återställningsarbete. Generatorer, hydraulverktyg, kemdräkter, vattenkanoner, rökfäktar mm.
5	73	Inköpspris < 10 Tkr. Utsätts för hårt slitage, tidsödande återställningsarbete. Länspumpar, kempumpar, sågverktyg, motorkap.
6	37	Inköpspris < 10 Tkr. Ringa återställningsarbete. Gasindikatorer, kemoveraller, kom.radio, domkrafter, stegar, belysningsmtrl, självresande bassäng.

**Myndigheten för
samhällsskydd och beredskap**
PMDatum
2018-02-13Diariernr
MSB 2018-01480

2 (2)

7	146	Brandslang. Ersättningen inkluderar erforderlig slangarmatur, grenrör, strålrör mm. Ersättningen avser per dygn.
8	146	Oljelänsa. Ersättningen avser per användningstillfälle.

*) Prisgrupperna 1 – 6 avser ersättning per timme, prisgrupp 7 per dygn och prisgrupp 8 per användningstillfälle. Minimiersättning medges alltid för prisgrupp 1 – 6 för fyra (4) timmar och för prisgrupp 7 för två (2) dygn även om utrustningen använts kortare tid.

**Schablonersättning för kommunal materiel
Beräkningsgrunder för index**

I SRVFS 2004:11 "Statens räddningsverks allmänna råd och kommentarer om ersättning till kommuner för räddningstjänst och viss sanering" framgår att schablonersättning för kommunal materiel är kopplad till index. Gällande index angavs i SRVFS 2004:11 vara ITPI Prod SNI97:29. SNI97 ändrades därefter av Statistiska Centralbyrån, SCB, till ITPI SPIN 2002 och produktgruppen 29 som omfattade varugruppen "Maskiner utom kontorsmaskiner och datorer". Från 2011 har SPIN 2002 ersatts av SPIN 2007 och prisgrupp 28 övriga maskiner. Indexomräkning av beloppen görs av MSB varje kalenderårsskifte för det kommande kalenderåret och grundas på uppgifter som tillhandahålls av SCB. Basmånad/startmånad för omräkningen är december år 2003 då index för SPIN 2007 prisgrupp 28 var 96,7. Omräkning sker vid varje kalenderårsskifte med det indextal som gäller för december månad. Exempel: för att få fram beloppen för år 2018 så divideras de grundbelopp som gäller för prisgrupperna (se SRVFS 2004:11) med indextalet för basmånaden/startmånaden december 2003 (d.v.s. 96,7) för att därefter multipliceras med index för december månad 2017 då indextalet var 118,0.

Indexuppräknig för 2018

Enligt uppgifter från SCB:s "Allmän månadsstatistik" är index för ITPI Prod SPIN 2007:28 i december månad 2017 **118,0**
Schablonbelopp för 2018 index omräknas därför enligt följande:

$$\text{Schablonbelopp för år 2018} = \text{grundbelopp} \div 96,7 \times 118,0$$

Schablonersättning för 2018 skall därmed utbetalas enligt tabell på föregående sida. Beloppen avrundas till närmaste kronor. Förändringen motsvarar + 22 procent i förhållande till ursprunglig prislista vilket är en total minskning med 0,3 procent från föregående år.

Ytterligare information lämnas av:

Malin Nika
Tel: 010 - 240 53 08
e-post: malin.nika@msb.se

70. Prislista 2019**Beslut**

Förbundsdirektionen beslutar att

hemställa hos respektive medlemskommun att fastställa de av förbundsdirektionen föreslagna avgifterna för myndighetsutövning avseende brandskydd enligt Underbilaga 9.1. Prislistan föreslås gälla from 2019-04-01.

fastställa föreslagna prislistan med artikelregister att gälla från och med 2019-01-01 enligt underbilaga 9.2.

RDM använder det av Myndigheten för Samhällsskydd och Beredskap (MSB) gällande version av fastställt schablonersättnings-PM enligt Underbilaga 9.3 som underlag för debitering i tillämpliga fall. MSB:s schablonersättningar uppdateras under första kvartalet 2019.

Ärendet

Avgifter för myndighetsutövning avseende brandskydd ska fastställas hos respektive medlemskommun. För 2019 föreslås en prisjustering med 4%. De avgifter som här föreslås lämnas som förslag till medlemskommunerna att fastställa. De av förbundsdirektionen föreslagna avgifterna föreslås att gälla från och med 2019-04-01.

Prislistan, exklusive avgifterna för myndighetsutövning avseende brandskydd, beslutas av förbundsdirektionen för varje år. För 2019 föreslås en prisjustering på i genomsnitt c:a 4% vilket orsakas av framförallt prisökning på brandskyddsmateriel. Prislistan gäller från och med 2019-01-01.

MSBs schablonersättningar tillämpas vid räddningsinsats i annan kommun och av andra kommuners räddningstjänst inom RDMs geografiska insatsområde.

Med anledning av att nya sotningstaxor införs från och med april kommer prislistan att uppdateras under våren.

Kulturstrategi för Ludvika kommun

Arbetsutskottets förslag till beslut

1. Kommunstyrelsen återremitterar kulturstrategin till kultur- och fritidsnämnden för utskick på remiss till kommunala nämnder och helägda bolag.
2. Kommunstyrelsen uppdrar till kultur- och fritidsnämnden att redogöra för de ekonomiska konsekvenserna av ett antagande av kulturstrategin.

Beskrivning av ärendet

Kultur- och fritidsnämnden har skickat förslag till kulturstrategi till kommunstyrelsen för beredning. Förvaltningen noterar att strategin inte sänts till kommunala nämnder och bolag fastän det var intentionen. Eftersom strategin är ett övergripande styrdokument som berör samtliga kommunala nämnder och helägda bolag ska de ges tillfälle att yttra sig innan strategin antas. En redogörelse för de ekonomiska konsekvenserna av införandet av kulturstrategin saknas även.

Beslutsunderlag

1. Tjänsteskrivelse från kommunstyrelsens förvaltning daterad 15 november 2018.
2. Sammanträdesprotokoll från kultur- och fritidsnämnden daterat den 22 oktober 2018 § 67.
3. Tjänsteskrivelse från samhällsbyggnadsförvaltningen daterad 29 september 2018.
4. Kulturstrategi daterad 29 september 2018.

Behandling

Åsa Bergqvist (S) yrkar bifall till föreliggande förslag.

Beslut skickas till

Kommunstyrelsen

Kommunstyrelsen

Återremiss av förslag till kulturstrategi

Förvaltningens förslag till beslut

1. Kommunstyrelsen återremitterar kulturstrategin till kultur- och fritidsnämnden för utskick på remiss till kommunala nämnder och helägda bolag.
2. Kommunstyrelsen uppdrar till kultur- och fritidsnämnden att redogöra för de ekonomiska konsekvenserna av ett antagande av kulturstrategin.

Sammanfattning

Kultur- och fritidsnämnden har skickat förslag till kulturstrategi till kommunstyrelsen för beredning. Förvaltningen noterar att strategin inte sänts till kommunala nämnder och bolag fastän det var intentionen. Eftersom strategin är ett övergripande styrdokument som berör samtliga kommunala nämnder och helägda bolag ska de ges tillfälle att yttra sig innan strategin antas. En redogörelse för de ekonomiska konsekvenserna av införandet av kulturstrategin saknas även.

Beskrivning av ärendet

Kultur- och fritidsnämnden beslöt på sitt sammanträde den 22 oktober 2018 § 67 att skicka förslaget till kulturstrategi för Ludvika kommun till kommunstyrelsen för beredning. Av protokollsutdraget framgår att strategin gått på remiss till övriga kommunala nämnder och bolag samt andra aktörer inom kulturområdet.

Av tjänsteskrivelsen från samhällsbyggnadsförvaltningen, daterad 29 september 2018, framgår det att förvaltningen noterar att inga av Ludvika kommuns nämnder eller bolag har inkommit med remissyttranden. Kommunstyrelsen har inte fått strategin på remiss och förvaltningen har även kontrollerat med sekreterarna för social- och utbildningsnämnden samt vård- och omsorgsnämnden om de fått den. Ingen av nämnderna har fått strategin på remiss.

Enligt riktlinjer för styrdokument i Ludvika kommun, som fullmäktige antog den 18 december 2017 § 253, ska övergripande strategier antas av kommunstyrelsen. Eftersom kulturstrategin är ett övergripande styrdokument behöver berörda nämnder och bolag få möjlighet att yttra sig om den.

Kommunstyrelsens förvaltning föreslår att kommunstyrelsen återremitterar strategin till kultur- och fritidsnämnden. Detta för att hanteringen av eventuella inkomna remissvar ska bli så bra som möjlig och bemötas av ansvarig förvaltning, och för att kultur- och fritidsnämnden ska få yttra sig om de eventuella inkomna remissvaren innan den skickas till kommunstyrelsen för antagande.

Enligt ovannämnda riktlinjer för styrdokument i Ludvika kommun ska det även framgå om ett antagande av styrdokumentet medför kostnader och hur det ska finansieras i så fall. Kommunstyrelsens förvaltning noterar att tjänsteskrivelsen från samhällsbyggnadsförvaltningen inte belyser de ekonomiska konsekvenserna av ett antagande av strategin. Kommunstyrelsens förvaltning föreslår att kommunstyrelsen även uppdrar till kultur- och fritidsnämnden att redogöra för eventuella kostnader införandet av strategin kan medföra.

Jan Lindström
Kommunchef

Mikaela Nordling
Utredare

Bilagor

1. Sammanträdesprotokoll från kultur- och fritidsnämnden daterat den 22 oktober 2018 § 67.
2. Tjänsteskrivelse från samhällsbyggnadsförvaltningen daterad 29 september 2018.
3. Kulturstrategi daterad 29 september 2018.

Beslut skickas till

Kultur- och fritidsnämnden för verkställighet
Akten



2018-10-22

Kultur- och fritidsnämnden

§ 67

Dnr 2017/24

Kulturstrategi för Ludvika kommun

Beslut

Kultur- och fritidsnämnden beslutar att skicka förslag till kulturstrategi för Ludvika kommun till kommunstyrelsen till beredning.

Beskrivning av ärendet

Av en tjänsteskrivelse daterad 29 september 2018 från förvaltningen framgår att Ludvika kommuns kulturstrategi har som syfte att ge en långsiktig färdriktning för hur hela kommunen ska utvecklas inom kulturområdet. För att få ett så förankrat dokument som möjligt så har strategin samrådats genom ett remissförfarande till övriga kommunala nämnder och bolag samt andra aktörer inom kulturområdet lokalt och regionalt.

Beslutsunderlag

1. Protokoll från kultur- och fritidsnämndens arbetsutskott den 8 oktober 2018, § 56.
2. Tjänsteskrivelse från samhällsbyggnadsförvaltningen daterad 29 september 2018.
3. Kulturstrategi för Ludvika kommun daterad 29 september 2018.
4. Inkomna remissvar.

Beslut skickas till

Kommunstyrelsen
Tf förvaltningschef
Verksamhetschef kultur/ungdom
Kultursekreterare
Akten

Justerandes sign

nos

Utdragsbestyrkande

Kultur- och fritidsnämnden

Kulturstrategi för Ludvika kommun

Förvaltningens förslag till beslut

Kultur- och fritidsnämnden beslutar att skicka förslag till kulturstrategi för Ludvika kommun till Kommunstyrelsen till beredning.

Sammanfattning

Ludvika kommuns kulturstrategi har som syfte att ge en långsiktig färdriktning för hur hela kommunen ska utvecklas inom kulturområdet. För att få ett så förankrat dokument som möjligt så har strategin samrådats genom ett remissförfarande till övriga kommunala nämnder och bolag samt andra aktörer inom kulturområdet lokalt och regionalt.

Beskrivning av ärendet

Ludvika kommun ska verka för att ge möjligheter till delaktighet i kultur och riva de hinder som står i vägen för alla människors rätt till detta. Yttrandefrihet, konstnärlig frihet och varje människas rätt till kultur är grundförutsättningar. Variationen i uttryck, verksamheter och aktörer är grunden för ett rikt kulturliv och måste värnas, lyftas fram och utvecklas.

Kultur har, förutom sitt egenvärde, en betydande roll för utvecklingen i andra områden som till exempel hälsa, utbildning, stadsutveckling, besöksnäring och näringsliv. Därför är det viktigt att se kulturen i ett vidare perspektiv i utvecklingen av Ludvika kommun.

Förslaget till Ludvika kommuns kulturstrategi har som syfte att ge en färdriktning, efter kommunfullmäktiges fastslagna strategiska målområden och kommunövergripande mål, för hur hela kommunen ska utvecklas inom kulturområdet.

Kultur är en strategisk fråga för hela kommunen och för att uppnå de strategiska och kommunövergripande målen krävs samverkan mellan nämnder, kommunala bolag, näringsliv och övriga aktörer inom kulturområdet.

För att få en så förankrad strategi som möjligt så har dokumentet samrådats genom remissförfarande till övriga kommunala nämnder och bolag samt samrådats med andra aktörer inom kulturområdet. Via de inkomna remissvaren

så har synpunkter arbetats in i nuvarande förslag till Kulturstrategi, både vad gäller innehåll och upplägg. Värt att notera är att inga av Ludvika kommuns nämnder eller bolag har inkommit med remissyttrande angående förslaget till kulturstrategi för Ludvika kommun.

Intentionen är att kulturstrategin efter detta remissförfarande går till fullmäktige för beslut, via kommunstyrelsens beredning och blir ett kommunövergripande strategidokument för att göra handlingsplaner och sätta verksamhetsmål för kultur inom hela kommunkoncernen.



Göran Gullbro
tf Förvaltningschef

Bilagor

1. Kulturstrategi för Ludvika kommun

Beslut skickas till

Kommunstyrelsen
Verksamhetschef kultur och ungdom
Kultursekreterare
Akten

Kulturstrategi för Ludvika kommun

Dokumentnamn Kulturstrategi för Ludvika kommun		Dokumenttyp Strategi	Omfattning Kommunövergripande
Dokumentägare Förvaltningschef	Dokumentansvarig Kultur och ungdomschef	Publicering Kommunala författningssamlingen	
Författningsstöd			
Beslutad	Bör revideras senast	Beslutsinstans Kommunfullmäktige	Diarienummer 2017/24 - 86
Revideringar	Vad revideringen avsett		

Innehållsförteckning

1	Kultur	3
1.1	Definition av kultur.....	3
2	Kulturstrategi.....	4
2.1	Kulturstrategins vision och övergripande mål.....	4
2.2	Lagar, mål och styrdokument.....	5
3	Samverkan.....	5
3.1	Strategiska områden	6
4	Kultur och kulturhistoria som en del av samhällsplaneringen.....	6
4.1	Strategiska områden	7
5	Kultur för alla.....	8
5.1	Strategiska områden	9



1 Kultur

De av riksdagen antagna kulturpolitiska målen är att kulturen ska vara en dynamisk, utmanande och obunden kraft med yttrandefriheten som grund, att alla ska ha möjlighet att delta i kulturlivet och att kreativitet, mångfald och konstnärlig kvalitet ska prägla samhällets utveckling.

För att uppnå de kulturpolitiska målen ska kulturpolitiken:

- Främja allas möjlighet till kulturupplevelser, bildning och till att utveckla sina skapande förmågor,
- främja kvalitet och konstnärlig förnyelse,
- främja ett levande kulturarv som bevaras, används och utvecklas,
- främja internationellt och interkulturellt utbyte och samverkan,
- särskilt uppmärksamma barns och ungas rätt till kultur.

Ludvika kommun ska verka för att ge möjlighet till delaktighet i kultur och riva de hinder som står i vägen för alla människors rätt till detta. Yttrandefrihet, konstnärlig frihet och varje människas rätt till kultur är grundförutsättningar och en mänsklig rättighet. Variationen i uttryck, verksamheter och aktörer är grunden för ett rikt kulturliv och måste värnas, lyftas fram och utvecklas.

Kultur är även ett viktigt verktyg för att motverka och minska segregationens effekter.

Kultur har, förutom sitt egenvärde, en betydande roll för utvecklingen i andra områden som till exempel hälsa, utbildning, besöksnäring, stadsplanering och näringsliv. I och med detta är det viktigt att se kulturen i ett vidare perspektiv i utvecklingen av Ludvika kommun.

För att må bra, behöver vi en god miljö att leva i, möjligheter till upplevelser och som stimulerar eget skapande samt möjlighet till gemenskap med andra människor. När dessa fyra faktorer samspelar på ett positivt sätt gynnar det demokrati samt människors hälsa och välbefinnande.

Kultur ger individer och hela samhällen bättre förmåga att möta livet och dess förändringar. Kultur kan ge perspektivförskjutning, få människor att ifrågasätta, ompröva och känna empati samt att skapa sammanhang och mening. Detta är tätt kopplat till identitetsbildning, demokrati och solidaritet. Det har också att göra med individens förverkligande av sina möjligheter och drömmar.

1.1 Definition av kultur

Kultur är uttryck som omfattar skapande kultur och scenkonst:

- Litteratur
- Musik

- Teater och dans
- Konst (visuell konst)
- Film
- Arkitektur
- Hemslöjd och design

Med kultur menar vi även kulturarv och folkbildning:

- Museer, hembygdsföreningar och arkiv
- Kulturmiljöer
- Kulturhistorisk forskning, släkt- och hembygdsforskning
- Folkbildning

2 Kulturstrategi

Ludvika kommuns kulturstrategi har som syfte att ge en färdriktning, efter kommunfullmäktiges fastslagna strategiska målområden och kommunövergripande mål, för hur hela kommunen ska utvecklas inom kulturområdet.

De strategiska framtidsfrågorna för kultur som anges i detta strategidokument ska i sin tur brytas ner i ett flertal konkreta förslag. Ett sätt är att utforma handlingsplaner med konkretisering av hur de strategiska frågorna kan förverkligas. Kultur- och fritidsnämnden föreslås få huvudansvaret för detta arbete såvida inte frågan tydligt faller inom annan nämnds/styrelses ansvarsområde.

Utarbetandet av handlingsplaner ska ske i bred samverkan med berörda nämnder och styrelser, det fria kulturlivet och andra externa aktörer. Utbudet av kultur ska vara jämställt, tillgängligt och dynamiskt, och stimulera till integration mellan olika etniska kulturer, generationer och kulturskapare.

2.1 Kulturstrategins vision och övergripande mål

Kulturstrategins utgångspunkt är Ludvika kommuns vision om att vara *Framtidens, tillväxtens och möjligheternas kommun*.

För att uppnå visionen så finns tre strategiska målområden för åren 2016-2024 som ska genomsyra hela kommunens prioriteringar:

- Barn och unga
- Arbete och näringsliv
- Livsmiljö

Dessa tre strategiska målområden bryts ner i fem kommunövergripande mål för Ludvika som beslutades 2016 och ska nås till 2020:

- En av landets bästa skolkommuner
- En bra kommun att växa upp i
- En tillväxtkommun
- En bra kommun att leva i

- En miljövänlig kommun

För att tydliggöra kulturstrategins strategiska områden så kopplas de till de kommunövergripande målen 2016-2020 samt till de strategiska målområdena 2016-2024 under respektive avsnitt.

De strategiska målområdena och de kommunövergripande målen ska även avspeglas i bidragsgivning, budgetfördelning och utnyttjande av resurser inom kultur- och fritidsnämndens kulturverksamheter.

2.2 Lagar, mål och styrdokument

Ludvika kommun styrs både av nationella lagar och regler samt regionala och kommunala mål och styrdokument vad gäller kulturområdet, nedan visas ett urval:

- Yttrandefrihetsgrundlag (1991:1469)
- Skollag (2010:800)
- Museilag (2017:563)
- Kulturmiljölag (1988:950)
- Bibliotekslag (2013:801)
- Minoritetsspråkslagen (2009:724)
- Miljöbalken (1998:808)
- Plan- och bygglagen (2010:900)
- Landskapskonventionen
- Barnkonventionen
- Agenda 21
- Dalastrategin, Region Dalarna
- Dalarnas miljömål
- Landstinget Dalarnas kultur- och bildningsplan
- Ludvika kommuns strategiska och övergripande mål
- Ludvika kommuns översiktsplan
- Ludvika kommuns biblioteksplan

3 Samverkan

Strategin grundas på synen att kultur påverkar utvecklingen av människor och samhället i stort, att kultur betyder något inom de flesta samhällsområden och att kultur inte är begränsad till den traditionella kultursektorn.

Kultur är en strategisk fråga för hela kommunen och för att uppnå målen krävs samverkan med andra kommuner, mellan nämnder, kommunala bolag, näringsliv och övriga aktörer såsom kulturföreningar på lokal nivå och kulturinstitutioner på riks- och länsnivå. Det är angeläget att kultur i vidare bemärkelse integreras i alla kommunens nämnder och styrelser. En viktig del i arbetet är att Ludvika kommun tecknar avtal och blir en del i kultursamverkansmodellen i Dalarna. Även en fördjupad samverkan med grannkommuner, geografiskt nära och med likartad kulturhistorisk bakgrund

stärker medborgarnas möjlighet till ett större kulturellt utbud över kommungränsen.

Kulturstrategin ger vägledning för hur kommunen i sin helhet kan utvecklas med hjälp av kultur. Strategin tillsammans med handlingsplaner ska användas som verktyg i arbetet med att sätta verksamhetsmål för kultur i samtliga kommunala verksamheter.

De *strategiska områdena* förverkligas genom att handlingsplaner med kortare eller längre perspektiv tas fram. Fokusområdena i dessa handlingsplaner kan variera över tid och kan kopplas till prioriterade områden, trender i samhället samt till utmaningar som identifieras i kommunens övergripande omvärldsanalyser. I handlingsplanerna sätts rollerna för det praktiska arbetet, vilket stärker samverkansarbetet mellan kommunens verksamheter då arbetet på så sätt införlivas i ordinarie verksamhetsplaner, mål och budgetprocesser för kommunens nämnder.

Ansvaret för arbetet med handlingsplaner ligger hos respektive förvaltning eller bolag i samarbete med kultur- och fritidsförvaltningen. Representanter från berörda förvaltningar ingår i arbetet. Utformandet av planer kan ske i samverkan med näringsliv, föreningar, studieförbund och andra aktörer om de berörs.

3.1 Strategiska områden

- Verka för att kommunfullmäktige och nämnder antar kulturpolitiska mål.
- Verka för att handlingsplaner för kultur tas fram med utgångspunkt från kulturstrategin.
- Vara en aktiv part i kultursamverkansmodellen tillsammans med landstinget och övriga dalakommuner.
- Fördjupa samarbetet med närliggande kommuner.
- Ludvika kommun ska som helhet vara mer aktiv att ansöka medel externt inom kulturområdet.
- Stödja folkbildning.

4 Kultur och kulturhistoria som en del av samhällsplaneringen

Konst och kultur är en motor i samhällsutveckling och har en självklar plats inom stads- och landsbygdsutveckling. Här används kultur i bred mening och värnar allt från kulturmiljöer, arkitektur och offentlig konst till människors möjlighet att mötas och delta i olika aktiviteter.

Kultur bidrar till attraktionen till platsen, stärker den lokala identiteten, ökar välbefinnandet och kan fungera som läkande miljöer. Kultur kan även minska den socioekonomiska segregationen.

Området som idag utgör Ludvika kommun har präglats framför allt av bergsbruk och finnkolonisation, men även ett till ytan mindre småskaligt jordbrukslandskap. Med det långvariga bergsbruket som sträckte sig över flera hundra år har landskapet fått en karaktäristisk prägel med en riklig mängd gruvor, hyttor, bergsmansgårdar, industriebyggnader och andra lämningar från bergshandlingen. Som ett led i att befolka de stora skogarna i kommunens västra delar växte det fram en finnkolonisation som och bröt ny mark genom svedjebränning under 1500- och 1600-talen. Dessa miljöer och minnen skapar den själ som särskiljer vår kommun från andra.

För att utveckla Ludvika kommun som ett varumärke som skapar tillväxt, en plats där boende trivs och känner sig trygga och dit besökare vill åka, behövs kultur som en tillväxtfaktor, brobyggare och integrationsskapare.

Kulturmiljöer och kulturarv är en stark infrastrukturell faktor med tillväxtstimulerande egenskaper och är en resurs för tillväxt och utveckling. Det är kommunen och alla dess invånares ansvar att ta vara på detta kulturarv och med eftertanke värna och utveckla bebyggelsen i staden och i landskapet. Vi måste tillvarata vårt gemensamma kulturarv och låta det vara en levande källa för historia, inspiration för framtida utveckling och utgöra en del av framtidens Ludvika. Genom att ta fram ett kulturmiljöprogram som fungerar som ett brett kunskapsunderlag till kommunens planprocesser så säkrar vi dessa värden för kommunens framtida utveckling.

Det är viktigt att medborgaren bjuds in och ges utrymme för att delta i kulturplaneringen. I begreppet kulturella resurser ingår både kultursektorn och kreativa näringar liksom immateriella värden såsom traditioner, kreativitet och framtidstro.

Kultur och kulturhistoria ska vara en integrerad del av planprocessen. All offentlig verksamhet har också ett ansvar för att offentlig konst integreras i våra samhällsmiljöer. Genom att till exempel utveckla mötesplatser för kulturaktiviteter i det offentliga rummet så ökar förutsättningarna för att intressegemenskap, närheten och utbytet mellan människor underlättas, vilket har positiva effekter på hälsa, integration, delaktighet och utveckling. Inte minst är det av vikt att skapa mötesplatser mellan generationer och människor med olika kulturell bakgrund. Sådana mötesplatser kan vara permanenta eller tillfälligt ordnade och tas med planprocesserna.

Kultur är därmed en ingrediens i tillväxtarbetet, och ska vara en del i planeringen av hur vår kommun ska se ut och vilket samhällsklimat vi vill ha vilket genererar en förbättrad stadsplanering och ökad demokrati. Genom att stärka platsens identitet, eller fånga platsens själ, skapas ett mer attraktivt och hållbart samhälle.

4.1 Strategiska områden

- Upprätta kulturmiljöprogram för hela Ludvika kommun för att ta tillvara på kommunens karaktär och historia i planprocesser.

- Tydligare visa hur kulturmiljöerna kan bli en tillgång som besöksmål, till exempel genom fördjupat samarbete med lokala museer, hembygdsföreningar och regionala aktörer som Ekomuseum Bergslagen och Dalarnas museum.
- Anpassa kommunens lokaler och anläggningar för att stimulera medborgarnas möten och aktiviteter.
- Skapa naturliga och kreativa mötesplatser i den offentliga miljön.
- Utvärdera kulturplanering/Cultural planning som en arbetsmetod för Ludvika kommuns stadsplanering, större planprocesser och ortsutveckling.
- En kommunövergripande policy och riktlinjer för konstnärlig gestaltning av offentlig miljö planeras till 2019.

5 Kultur för alla

Alla barn och unga har rätt att få ta del av professionell och kvalitativ konst och kultur, som vidgar deras vyer, ger perspektiv och förståelse för världen de lever i. På så sätt kan de påverka och förändra sina och andras levnadsvillkor. De ska inspireras till och ges möjligheter att uttrycka sina tankar genom kultur och konst. För att säkra tillgången till detta så ska Ludvika kommun lämna en kulturgaranti till barn i för- och grundskolan.

Kultur är ett verktyg som kan användas i skolan för att uppnå bättre resultat i till exempel svenska, historia och matematik, men även för att lösa konflikter, stärka gruppkänslan samt lära ut ett kreativt och problemlösande förhållningssätt (så kallade estetiska läroprocesser). För barn med särskilda behov är kulturella aktiviteter extra viktigt då rörelse, musik, rytmik och bild kan göra att de lyckas bättre i skolan.

Kommunens bibliotek spelar en stor roll för att öka läsförståelse och intresset för skrivande redan från tidig ålder. Här är kontakterna både med barnen och deras föräldrar viktiga.

Kultur i vård och omsorg är ett överlägset redskap för att möta fysiska, sociala och andliga behov. Musik- och bildterapi kan till exempel påskynda läkning av både kropp och själ. Dessutom främjar närhet och kommunikation mellan människor hälsan. Om du är aktiv i en kör, teater, slöjdar eller likande bidrar det, enligt undersökningar, till ditt välbefinnande.

I Ludvika finns ett rikt föreningsliv och tillsammans står dessa föreningar för ett stort och rikt utbud av aktiviteter inom kulturområdet.

Ludvika kommun vill att ännu fler människor ska kunna få chans att upptäcka och uttrycka sin kreativitet, få möjlighet till en meningsfull fritid och känna gemenskap med andra genom ett stort utbud av aktiviteter inom ett så brett område som möjligt. Kommunen ska stödja den verksamhet som frivilliga krafter bedriver och, där det är nödvändigt och lämpligt, komplettera med ett

kommunalt utbud. Det kommunala utbudet ska främst prioritera kulturaktiviteter för barn och ungdomar.

5.1 Strategiska områden

- Kulturgaranti för barn i för- och grundskolan i Ludvika kommun
- Fördjupad kommunal samverkan kring Skapande skola
- Utvecklande av estetiska läroprocesser i skolan
- Nyttjande av kultur som hälsofrämjande faktor i vård- och omsorgsverksamheter
- Öka ungas möjlighet till inflytande och tillvaratagandet av deras åsikter
- Stimulera allmänhetens delaktighet och deltagande i kulturella aktiviteter

Antagande av bestämmelser om omställningsstöd och pension till förtroendevalda (OPF-KL18)

Arbetsutskottets förslag till beslut

1. Fullmäktige antar bestämmelser om omställningsstöd och pension för förtroendevalda (OPF-KL 18) i enlighet med bilaga daterad 14 september 2018 med följande förändring:

Kapitel 2 , § 6: Ekonomiskt omställningsstöd samordnas även första året med undantag för ett prisbasbelopp.
2. Fullmäktige beslutar att kostnaderna för aktiva åtgärder i samband med omställning efter avslutat förtroendeuppdrag fastställs till maximalt den av Omställningsfonden fastställda avgiften för insats. För år 2018 uppgår avgiften till 45 000 kronor exklusive moms för insatser under sex månader.
3. Fullmäktige beslutar att kommunstyrelsen är pensionsmyndighet för förtroendevalda i Ludvika kommun.
4. Kommunstyrelsen beslutar att arvodesutskottet är beredande organ för pensionsmyndigheten för förtroendevalda i Ludvika kommun.
5. Fullmäktige uppdrar till kommunstyrelsen att utifrån bestämmelserna ta fram och anta behövliga anvisningar.

Beskrivning av ärendet

Fullmäktige beslöt den 26 januari 2015 § 103 att anta bestämmelser om omställningsstöd och pension för förtroendevalda (OPF-KL). Dessa kallas numera OPF-KL14.

Sveriges Kommuner och Landsting har nu tagit fram OPF-KL18 som ska gälla för förtroendevalda som tidigare omfattats av OPF-KL14, eller som tillträder vid valet 2018 och inte tidigare omfattats av PBF eller PRF-KL. Kommunerna föreslås anta de reviderade bestämmelserna. Revideringen avser främst förändringar gällande möjligheter till aktiva omställningsinsatser och familjeskyddet. Till följd av bestämmelserna behöver en pensionsmyndighet för förtroendevalda utses samt anvisningar för hur bestämmelserna ska tillämpas tas fram. Kommunstyrelsen föreslås vara pensionsmyndighet för förtroendevalda i Ludvika kommun och arvodesutskottet beredande organ för pensions-

myndigheten. En begränsning på max sex månaders aktiva omställningsinsatser föreslås.

Beslutsunderlag

1. Tjänsteskrivelse från kommunstyrelsens förvaltning daterad 19 december 2018.
2. SKL:s cirkulär 18:31.
3. Förslag till bestämmelser om omställningsstöd och pension för förtroendevalda daterat 14 september 2018.
4. Kommentarer till Förslag till bestämmelser om omställningsstöd och pension för förtroendevalda daterat 14 september 2018.
5. Vissa förtydliganden till OPF-KL.

Beslut skickas till

Kommunstyrelsen

Kommunstyrelsens förvaltning
Mikaela Nordling, 0240-861 32
mikaela.nordling@ludvika.se

Fullmäktige

Antagande av bestämmelser om omställningsstöd och pension för förtroendevalda

Förvaltningens förslag till beslut

1. Fullmäktige antar bestämmelser om omställningsstöd och pension för förtroendevalda (OPF-KL 18) i enlighet med bilaga daterad 14 september 2018 med följande förändring:

Kapitel 2 , § 6: Ekonomiskt omställningsstöd samordnas även första året med undantag för ett prisbasbelopp.
2. Fullmäktige beslutar att kostnaderna för aktiva åtgärder i samband med omställning efter avslutat förtroendeuppdrag fastställs till maximalt den av Omställningsfonden fastställda avgiften för insats. För år 2018 uppgår avgiften till 45 000 kronor exklusive moms för insatser under sex månader.
3. Fullmäktige beslutar att kommunstyrelsen är pensionsmyndighet för förtroendevalda i Ludvika kommun.
4. Kommunstyrelsen beslutar att arvodesutskottet är beredande organ för pensionsmyndigheten för förtroendevalda i Ludvika kommun.
5. Fullmäktige uppdrar till kommunstyrelsen att utifrån bestämmelserna ta fram och anta behövliga anvisningar.

Sammanfattning

Fullmäktige beslöt den 26 januari 2015 § 103 att anta bestämmelser om omställningsstöd och pension för förtroendevalda (OPF-KL). Dessa kallas numera OPF-KL14.

Sveriges Kommuner och Landsting har nu tagit fram OPF-KL18 som ska gälla för förtroendevalda som tidigare omfattats av OPF-KL14, eller som tillträder vid valet 2018 och inte tidigare omfattats av PBF eller PRF-KL. Kommunerna föreslås anta de reviderade bestämmelserna. Revideringen avser främst förändringar gällande möjligheter till aktiva omställningsinsatser och familjeskyddet. Till följd av bestämmelserna behöver en pensionsmyndighet för förtroendevalda utses samt anvisningar för hur bestämmelserna ska tillämpas tas fram. Kommunstyrelsen föreslås vara pensionsmyndighet för förtroendevalda i Ludvika kommun och arvodesutskottet beredande organ för

pensionsmyndigheten. En begränsning på max sex månaders aktiva omställningsinsatser föreslås.

Beskrivning av ärendet

Sveriges kommuner och landstings (SKL:s) styrelse har den 14 september 2018 antagit förslag till reviderade bestämmelser om omställningsstöd och pension till förtroendevalda (OPF-KL18). OPF-KL18 gäller huvudsakligen för förtroendevalda som tidigare omfattats av OPF-KL14 eller som tillträder vid valet 2018 och inte tidigare omfattats av PBF eller PRF-KL.

OPF-KL18 är utformat för tillämpning hos respektive kommun och landsting/region. För att äga giltighet krävs ett lokalt antagande av bestämmelserna.

Förändringar i OPF-KL18

OPF-KL18 omfattar reviderade bestämmelser för förtroendevalda gällande omställning, pension och familjeskydd. Bestämmelserna ska underlätta för förtroendevalda att förena arbetsliv och uppdrag och bestämmelserna har anpassats till de pensions- och omställningsavtal som gäller för exempelvis anställda inom kommuner. Utgångspunkten för OPF-KL18 har varit OPF-KL14. Ludvika kommuns fullmäktige antog OPF-KL14 den 26 januari 2015 § 103.

I OPF-KL14 har delar om familjeskydd, samt till viss del möjlighet till aktiva omställningsinsatser, saknats.

Pensionsmyndighet för Ludvika kommuns förtroendevalda

Av OPF-KL18 §1 framgår att det i anslutning till antagandet av bestämmelserna ska utses en pensionsmyndighet. Pensionsmyndigheten har i uppgift att tolka och tillämpa bestämmelserna i OPF-KL18.

Av kommunstyrelsens reglemente § 9 framgår att kommunstyrelsen är pensionsmyndighet. Paragrafen handlar dock om kommunens personalpolitik och av den inledande meningen framgår att styrelsen ska ha hand om frågor som rör förhållandet mellan kommunen som arbetsgivare och dess arbetstagare. Utifrån det är det på sin plats med ett förtydligande om att kommunstyrelsen även ska vara pensionsmyndighet för Ludvika kommuns förtroendevalda. Ärenden till kommunstyrelsen i egenskap av pensionsmyndighet för Ludvika kommuns förtroendevalda föreslår kommunstyrelsens förvaltning att bereds av arvodesutskottet.

Anvisningar för tolkning och tillämpning

Av OPF-KL18 framgår att det ska finnas anvisningar för hur till exempel ansökan om omställningsstöd ska göras. Anvisningarna ska pensionsmyndigheten utfärda. Av anvisningarna bör det även framgå hur möjligheten till aktiva omställningsinsatser ska tillämpas.

Idag finns inga sådana anvisningar. Kommunstyrelsens förvaltning föreslår att fullmäktige ger kommunstyrelsen i uppgift att ta fram och anta behövliga anvisningar.

Ekonomiska konsekvenser

Avsättning för avtalsförsäkringar och pensioner med mera görs via personalomkostnadspålägget (PO). Enligt SKL:s rekommendationer är PO-pålägget detsamma för förtroendevalda som för anställda. Kostnaderna som kan uppstå till följd av antagandet av bestämmelserna är svåra att beräkna i förväg, eftersom de är beroende av vad som händer och hur bestämmelserna nyttjas.

Av kommentarerna till bestämmelserna framgår att det är upp till fullmäktige att anta en eventuell kostnadsram för de aktiva insatserna en förtroendevald kan få tillgång till. Ludvika kommuns anställda har idag möjlighet till omställningsstöd via Omställningsfonden, därför är det naturligt att även anlita dem vid behov av aktivt omställningsstöd för kommunens förtroendevalda. Omställningsfonden erbjuder idag en paketlösning för förtroendevalda som inkluderar insatser under sex månader till ett pris på 45 000 kr exklusive moms. Det finns även möjlighet att köpa konsultstöd/coaching för 1 180 kr/timme exklusive moms.

Kommunstyrelsens förvaltning ser det som naturligt att omställningsinsatserna anpassas utifrån den förtroendevaldas behov. Maximalt föreslår förvaltningen att kommunen ska kunna erbjuda Omställningsfondens insatser under en sex månaders period. Tolkningen av vad som ska gälla för respektive förtroendevald åläggs pensionsmyndigheten för förtroendevalda i Ludvika kommun, det vill säga kommunstyrelsen.

Kommunstyrelsens förvaltning har noterat att en del kommuner, i samband med antagandet av de nya bestämmelserna, har gjort egna ändringar i bestämmelserna. Enköping har ändrat § 4 så ekonomiskt omställningsstöd utbetalas i två år istället för tre år. Lidköping har gjort ett tillägg att omställningsersättningarna ska samordnas/minskas med andra förvärvsinkomster även för det första året, med undantag för ett prisbasbelopp.

Eftersom Ludvika kommun ska spara pengar kan det vara ett alternativ att till exempel besluta om ett tillägg modell Lidköpings, där omställningsersättningarna samordnas även det första året med undantag för ett prisbasbelopp. För år 2019 ligger ett prisbasbelopp på 46 500 kr.

Summering och förslag till beslut

Kommunstyrelsens förvaltning föreslår utifrån kommunens ekonomiska läge att det ekonomiska omställningsstödet samordnas även första året, med undantag för ett prisbasbelopp. I övrigt föreslår förvaltningen att fullmäktige antar bestämmelserna i sin helhet.

Förvaltningen föreslår även att kommunstyrelsen utses till pensionsmyndighet för förtroendevalda i Ludvika kommun och att arvodesutskottet ska vara

beredande instans. Eftersom kommunen idag saknar anvisningar för hur bestämmelserna ska tolkas och tillämpas föreslår förvaltningen att kommunstyrelsen ska få i uppdrag att ta fram och anta behövliga anvisningar.

Slutligen föreslår förvaltningen att fullmäktige anger en övre ram för vad de aktiva omställningsinsatserna får kosta. Förvaltningens förslag är att utgå ifrån maximalt den avgift som Omställningsfonden tar för insatser under en sex månaders period. Insatserna ska dock utgå från den förtroendevaldes behov.

Jan Lindström
Kommunchef

Mikaela Nordling
Utredare

Bilagor

1. SKL:s cirkulär 18:31.
2. Förslag till bestämmelser om omställningsstöd och pension för förtroendevalda daterat 14 september 2018.
3. Kommentarer till Förslag till bestämmelser om omställningsstöd och pension för förtroendevalda daterat 14 september 2018.
4. Vissa förtydliganden till OPF-KL.

Beslut skickas till

Pensionshandläggare personalenheten inklusive tjänsteskrivelse och bilagor
Personalenheten för verkställighet av punkt 6 inklusive tjänsteskrivelse och bilagor

Samtliga nämnder och bolag inklusive bilaga 2

Akten

Cirkulärnr: 18:31
Diariernr: 18/04241
P-cirknr: Finns ej längre
Nyckelord: Förtroendevalda, omställning och pension
Handläggare: Victoria Bergner och Ossian Wennström
Avdelning: Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Sektion/Enhet: Förhandlingssektionen
Datum: 2018-09-14
Mottagare: Kommunstyrelsen
Landstingsstyrelsen
Regionstyrelsen

Rubrik: Förslag till bestämmelser om omställningsstöd och pension till förtroendevalda (OPF-KL18)

Bilagor: 1 Förslag till bestämmelser om omställningsstöd och pension för förtroendevalda (OPF-KL18) med tillhörande bilaga
2 Kommentarer till bestämmelser om omställningsstöd och pension för förtroendevalda (OPF-KL18)

CIRKULÄR 18:31

Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Victoria Bergner
Ossian Wennström

Kommunstyrelsen
Landstingsstyrelsen
Regionstyrelsen

Nyckelord: Förtroendevalda, familjeskydd, omställning
och pension

Förslag till bestämmelser om omställningsstöd, pension samt familjeskydd till förtroendevalda (OPF-KL18)

Detta cirkulär innehåller förslag till lokalt beslut

Sveriges Kommuner och Landstings styrelse har den 14 september 2018 antagit förslag till reviderade bestämmelser om omställningsstöd och pension till förtroendevalda (OPF-KL18). OPF-KL18 gäller för förtroendevalda som tidigare omfattats av OPF-KL14 eller som tillträder vid valet 2018 och inte tidigare omfattats av PBF eller PRF-KL i kommunen, landstinget/regionen eller kommunalförbundet. OPF-KL18 gäller, i likhet med OPF14, inte för förtroendevalda som avgått 2014-12-31 eller senare (eller tidigare avgått) med rätt till visstidspension, annan egenpensionsförmån, avgångsersättning eller livränta. För dessa förtroendevalda fortsätter PBF eller PRF-KL att gälla.

OPF-KL18 är utformat för tillämpning hos respektive kommun och landsting/region. För att äga giltighet krävs ett lokalt antagande av bestämmelserna.

OPF-KL18 omfattar reviderade bestämmelser för förtroendevalda gällande omställning, pension och familjeskydd. Utgångspunkten för OPF-KL18 har varit det nu gällande OPF-KL (nedan kallat OPF-KL14), som antogs av SKLs styrelse 20131020.

I OPF-KL14 har delar om familjeskydd, samt till viss del möjlighet till aktiva omställningsinsatser saknats. Kansliet har därför tagit fram förslag till nya bestämmelser.

Förslaget om OPF-KL18 är indelat i fyra kapitel, inledande bestämmelser, bestämmelser om omställningsstöd, pensionsbestämmelser samt familjeskydd.

Omställningsbestämmelserna tar sikte på aktiv omställning, med aktiva omställningsinsatser och tidsbegränsade ekonomiska omställningsstöd. Ändringarna innebär att Omställningsfondens roll i omställningsarbetet har förtydligats.

Förmånerna i pensionsbestämmelserna motsvarar i stora delar pensionsavtalet AKAP-KL. Ålderspensionsintjänandet bygger på livsinkomstprincipen. Det tillagda familjeskyddsregelverket är till största del överensstämmande med det familjeskydd

för anställda som finns i AKAP-KL. Familjeskyddet är dock inte att ses som en kollektiv försäkringslösning utan hanteras separat av respektive huvudman.

Bifogas till cirkuläret

Förslag till bestämmelser om omställningsstöd och pension för förtroendevalda (OPF-KL18) med tillhörande bilaga och kommentarer till bestämmelser om omställningsstöd och pension för förtroendevalda (OPF-KL18) bifogas cirkuläret.

Förslag till lokala beslut

I enlighet med Sveriges Kommuner och Landstings styrelses beslut föreslås att kommunen/landstinget/regionen beslutar

att anta bestämmelser om omställningsstöd och pension för förtroendevalda (OPF-KL) med tillhörande bilaga.

Frågor med anledning av detta cirkulär besvaras av Victoria Bergner och Ossian Wennström

Sveriges Kommuner och Landsting
Avdelningen för arbetsgivarpolitik



Victoria Bergner



Niclas Lindahl

- Bilagor:
- 1 Förslag till bestämmelser om omställningsstöd och pension för förtroendevalda (OPF-KL18) med tillhörande bilaga
 - 2 Kommentarer till bestämmelser om omställningsstöd och pension för förtroendevalda (OPF-KL18)

Förslag till bestämmelser om omställningsstöd och pension för förtroendevalda (OPF-KL18)

Allmänt om bestämmelserna

OPF-KL18 innehåller omställningsstöd, pensionsbestämmelser samt familjeskydd för förtroendevalda som avses i 4 kap. § 1 kommunallagen. OPF-KL18 antas lokalt av fullmäktige inom kommun, landsting/region eller kommunalförbund.

OPF-KL18 indelas i fyra kapitel:

1. Inledande bestämmelser
 - Pensionsmyndighet
 - Ändringar av och tillägg till bestämmelserna
2. Omställningsstöd
 - Aktiva omställningsinsatser
 - Ekonomiskt omställningsstöd
 - Förlängt ekonomiskt omställningsstöd
3. Pensionsbestämmelser
 - Avgiftsbestämd pensionsbehållning
 - Sjukpension
 - Efterlevandeskydd
4. Familjeskydd

Kapitel 1

Inledande bestämmelser

§ 1 Pensionsmyndighet

I anslutning till att OPF-KL18 antas ska en pensionsmyndighet utses. Pensionsmyndigheten har i uppgift att tolka och tillämpa bestämmelserna i OPF-KL18.

§ 2 Ändringar av och tillägg till bestämmelserna

Förtroendevald är skyldig att följa de ändringar av och de tillägg till dessa bestämmelser som kommunen, landstinget/regionen eller kommunalförbundet från tid till annan beslutar.

Kapitel 2

Bestämmelser om omställningsstöd för förtroendevalda

§ 1 Tillämpningsområde m.m.

Bestämmelser om omställningsstöd gäller för förtroendevald som avses i 4 kap. 1 § kommunallagen och som fullgör uppdrag hos kommunen, landstinget/regionen eller kommunalförbundet på heltid eller betydande del av heltid, med sammanlagt minst 40 procent av heltid.

Bestämmelserna gäller för förtroendevalda som tillträtt i samband med valet 2014 eller senare. Bestämmelserna gäller från samma tidpunkt, även förtroendevalda som i tidigare uppdrag inte omfattats av PBF, PRF-KL eller andra omställnings- och pensionsbestämmelser för förtroendevalda.

§ 2 Omställningsstöd

Omställningsstöd syftar till att under en begränsad tid underlätta övergången till arbetslivet när en förtroendevald lämnat sitt (sina) uppdrag. Omställningsstöd kan bestå av aktiva omställningsinsatser, ekonomiskt omställningsstöd och förlängt ekonomiskt omställningsstöd.

Omställningsstöd förutsätter att den förtroendevalde själv aktivt verkar för att få ett nytt arbete.

§ 3 Aktiva omställningsinsatser

Möjlighet till aktiva omställningsinsatser har förtroendevald som innehaft ett eller flera uppdrag och som lämnat sitt (sina) uppdrag efter minst fyra års sammanhängande uppdragstid och som inte uppnått motsvarande i 32 a § LAS angiven ålder när han eller hon lämnar sitt (sina) uppdrag.

Respektive kommun, landsting/region och kommunalförbund har att utifrån den förtroendevaldes individuella förutsättningar ta ställning till lämpliga aktiva omställningsinsatser samt vilken kostnadsram som ska gälla. De åtgärder som erbjuds kan exempelvis, som på arbetsmarknaden i övrigt, bestå av rådgivningsinsatser och kompletterande utbildning.

§ 4 Ekonomiskt omställningsstöd

Rätt till ekonomiskt omställningsstöd har förtroendevald som lämnat sitt (sina) uppdrag efter minst ett års sammanhängande uppdragstid.

För varje år i uppdraget utges ett ekonomiskt omställningsstöd om tre månader. Ekonomiskt omställningsstöd utges i högst tre år.

Det ekonomiska omställningsstödet utges med 85 procent under de två första åren och med 60 procent under år tre. Det ekonomiska omställningsstödet beräknas på den förtroendevaldes genomsnittliga månadsarvode gånger tolv under det senaste året.

Ekonomiskt omställningsstöd utges av kommunen, landstinget/regionen eller kommunalförbundet som längst till och med kalendermånaden innan den förtroendevalde uppnått motsvarande i 32 a § LAS angiven ålder.

Rätten att erhålla ekonomiskt omställningsstöd upphör om den förtroendevalde på nytt blir innehavare av uppdrag med sammanlagt minst 40 procent av heltid hos kommunen, landstinget/regionen eller kommunalförbundet eller får uppdrag i Riksdagen eller regeringen i minst motsvarande omfattning.

§ 5 Förlängt ekonomiskt omställningsstöd

Rätt till förlängt ekonomiskt omställningsstöd har förtroendevald som lämnat sitt (sina) uppdrag efter minst åtta års sammanhängande uppdragstid.

Förlängt ekonomiskt omställningsstöd kan utges till förtroendevald från den tidigaste uttagsåldern för allmän pension och endast i omedelbar anslutning till att ekonomiskt omställningsstöd enligt § 4 upphört. Förlängt ekonomiskt omställningsstöd kan utges för ett år i taget och som längst till och med kalendermånaden innan den förtroendevalde uppnått motsvarande i 32 a § LAS angiven ålder.

Förlängt ekonomiskt omställningsstöd utges av kommunen, landstinget/regionen eller kommunalförbundet efter årsvis ansökan från den förtroendevalde.

Förlängt ekonomiskt omställningsstöd motsvarar 60 procent av den förtroendevaldes årsarvode året innan avgångstidpunkten.

Rätten att erhålla förlängt ekonomiskt omställningsstöd upphör om den förtroendevalde på nytt blir innehavare av uppdrag med sammanlagt minst 40 procent av heltid hos kommunen, landstinget/regionen eller kommunalförbundet, eller får uppdrag i Riksdagen eller regeringen.

§ 6 Samordning

Omställningsersättningarna enligt §§ 4 och 5 ska samordnas/minskas med andra förvärvsinkomster om inte annat anges.

Det första årets utbetalning av ekonomiskt omställningsstöd samordnas inte med förvärvsinkomster. De två följande åren undantas årligen ett prisbasbelopp från samordning.

§ 7 Uppgiftsskyldighet

En förtroendevald är skyldig att lämna de uppgifter som pensionsmyndigheten begär för att kunna fastställa rätten till och beräkna omställningsstöd, ekonomiskt omställningsstöd och förlängt ekonomiskt omställningsstöd.

Har förtroendevald erhållit omställningsstöd, ekonomiskt omställningsstöd eller förlängt ekonomiskt omställningsstöd obehörigen eller med för högt belopp genom oriktiga uppgifter, underlåtenhet att fullgöra anmälningsskyldighet eller på annat sätt eller har förtroendevald i annat fall bort inse att utbetalningen var oriktig, ska det för mycket utbetalda beloppet återbetalas.

Pensionsmyndigheten kan – om särskilda skäl föreligger – besluta att helt eller delvis avstå från efterkrav.

§ 8 Ansökan om omställningsstöd

Ansökan om omställningsstöd enligt §§ 3-5 ska göras skriftligt enligt de anvisningar som pensionsmyndigheten utfärdar.

Ansökan om omställningsstöd enligt §§ 3-5 ska göras i anslutning till att den förtroendevalde lämnar/minskar sitt (sina) uppdrag.

§ 9 Utbetalning av ekonomiskt eller förlängt ekonomiskt omställningsstöd

Om rätt till ekonomiskt eller förlängt ekonomiskt omställningsstöd föreligger bör den förtroendevalde få sådant omställningsstöd utbetalad inom tre månader efter det att pensionsmyndigheten tagit emot sådan ansökan.

Kapitel 3

Pensionsbestämmelser

§ 1 Tillämpningsområde m.m.

Bestämmelser om pension gäller för förtroendevald som avses i 4 kap. 1 § kommunallagen och som fullgör uppdrag hos kommunen, landstinget/regionen eller kommunalförbundet.

Bestämmelserna gäller för förtroendevalda som tillträtt i samband med valet 2014 eller senare. Bestämmelserna gäller från samma tidpunkt, även förtroendevalda som i tidigare uppdrag inte omfattats av PBF, PRF-KL eller andra omställnings- och pensionsbestämmelser för förtroendevalda.

Pensionsbestämmelserna tillämpas för förtroendevald, oavsett uppdragets omfattning, om inte annat anges.

Pensionsbestämmelserna gäller inte för förtroendevald som vid tillträdet av sitt (sina) uppdrag har uppnått motsvarande i 32 a § LAS angiven ålder.

§ 2 Pensionsförmånernas omfattning

Pensionsförmåner enligt dessa bestämmelser är:

- a. avgiftsbestämd ålderspension
- b. sjukpension
- c. efterlevandeskydd

§ 3 Avgiftsbestämd ålderspension

En förtroendevald har rätt till avgiftsbestämd ålderspension enligt §§ 4 – 9.

§ 4 Pensionsgrundande inkomst

En förtroendevalds pensionsgrundande inkomst beräknas per kalenderår och begränsas till högst 30 inkomstbasbelopp.

Den pensionsgrundande inkomsten utgörs av den förtroendevaldes årsarvode, sammanträdesersättningar samt andra i det pensionsgrundande uppdraget (uppdragen) utgivna kontanta ersättningar.

För förtroendevald med uppdrag på heltid eller betydande del av heltid och som under ledighet till följd av sjukdom, olycksfall, arbetsskada eller

föräldraledighet och på grund av sådan ledighet fått avdrag från sitt arvode, ska den pensionsgrundande inkomsten räknas om (höjas) med vad som avdragits.

I den pensionsgrundande inkomsten ska inte ingå ersättning som betalas ut till förtroendevald enligt 4 kap 12 § kommunallagen för förlorad arbetsinkomst, semesterförmån eller tjänstepensionsförmån eller ersättning som utgör traktamente eller kostnadsersättning.

§ 5 Pensionsavgifter

Pensionsavgiften beräknas i procent på den förtroendevaldes pensionsgrundande inkomst enligt § 4.

Pensionsavgiften är 4,5 procent på den pensionsgrundande inkomsten upp till och med 7,5 inkomstbasbelopp.

Pensionsavgiften är 30 procent på de delar av den pensionsgrundande inkomsten som överstiger 7,5 inkomstbasbelopp, intill dess den förtroendevalde har uppnått motsvarande i 32 a § LAS angiven ålder. Därefter är pensionsavgiften 4,5 procent på hela den pensionsgrundande inkomsten.

För förtroendevald med uppdrag på heltid eller betydande del av heltid med sammanlagt minst 40 procent av heltid, och som får rätt till sjuk- eller aktivitetsersättning enligt socialförsäkringsbalken (SFB) och som en följd härav med stöd av 4 kap. 6 § kommunallagen befrias från sitt uppdrag före mandatperiodens utgång, ska pensionsavgift tillgodoräknas under tid då den förtroendevalde har rätt till sjuk- eller aktivitetsersättning enligt socialförsäkringsbalken (SFB).

Anmärkning

Pensionsavgift ska avsättas i förhållande till nedsatt arbetsförmåga i uppdraget (uppdragen). Pensionsavgiften beräknas på den pensionsgrundande inkomsten året före den förtroendevalde beviljas sjuk- eller aktivitetsersättning. Pensionsavgiften avsätts till den förtroendevaldes pensionsbehållning.

Förtroendevald tillgodoräknas pensionsavgift från kommunen, landstinget/regionen eller kommunalförbundet endast om den för kalenderåret är högre än 3 procent av samma års inkomstbasbelopp. Då förtroendevald inte tillgodoräknas pensionsavgift betalar kommunen, landstinget/regionen eller kommunalförbundet ut motsvarande belopp direkt till den förtroendevalde i form av ersättning som inte är pensionsgrundande. Belopp understigande 200 kr avseende ett kalenderår utbetalas inte. Från och med år 2019 uppräknas nivån 200 kr årligen med förändringen av inkomstbasbeloppet.

§ 6 Pensionsbehållning

Pensionsavgiften för ett kalenderår avsätts senast den 31 mars följande år till en pensionsbehållning hos respektive kommun, landsting/region eller kommunalförbund, där den förtroendevalde har innehaft uppdrag. Med pensionsbehållning avses summan av de årliga pensionsavgifter som intjänats hos respektive kommun, landsting/region eller kommunalförbund.

Pensionsbehållningen innehåller ett efterlevandeskydd enligt § 11.

Den förtroendevalde kan erbjudas möjlighet att välja bort efterlevandeskyddet i anslutning till ansökan om uttag.

§ 7 Information

Pensionsmyndigheten ska lämna information till den förtroendevalde om hans eller hennes pensionsbehållning, pensionsgrundande inkomst och avsättning av pensionsavgift.

§ 8 Utbetalning av avgiftsbestämd ålderspension

Utbetalning av avgiftsbestämd ålderspension, dvs pensionsbehållningen enligt § 6, sker månadsvis och tidigast från den tidpunkt den förtroendevalde kan få allmän pension utbetalad, och i övrigt enligt överenskommelse mellan den förtroendevalde och pensionsmyndigheten.

Ansökan om avgiftsbestämd ålderspension ska göras enligt de anvisningar som pensionsmyndigheten fastställt. Den förtroendevalde bör få pension utbetalad inom tre månader efter det att pensionsmyndigheten tagit emot sådan ansökan.

Avgiftsbestämd ålderspension kan utbetalas som engångsersättning till förtroendevald om värdet av pensionsbehållningen är högst 150 % av inkomstbasbeloppet året innan utbetalning av förmånen börjar.

§ 9 Uppgiftsskyldighet

Förtroendevald är skyldig att lämna de uppgifter som pensionsmyndigheten begär för att kunna fastställa rätten till och beräkna avsättning till pensionsbehållning. Lämnas inte sådana uppgifter kan pensionsmyndigheten besluta att avsättningen ska minskas i skälig omfattning.

Om förtroendevald genom att lämna oriktiga uppgifter inte fullgör sin uppgiftsskyldighet eller på annat sätt orsakar att för hög pensionsavgift avsätts, kan detta belopp återkrävas eller avräknas på kommande avsättningar av pensionsavgift.

Pensionsmyndigheten kan besluta att helt eller delvis efterge beloppet.

§ 10 Sjukpension

Sjukpension betalas ut till förtroendevald med uppdrag på heltid eller betydande del av heltid med sammanlagt minst 40 procent av heltid och som får rätt till sjuk- eller aktivitetsersättning enligt socialförsäkringsbalken och som en följd härav med stöd av 4 kap. 6 § kommunallagen från sitt uppdrag före mandatperiodens utgång.

Sjukpensionen grundas och beräknas på det genomsnittliga månadsarvodet som den förtroendevalde hade kalenderåret före insjuknandetidpunkten gånger tolv. Pensionsmyndigheten kan i särskilt fall fatta beslut om annat beräkningsunderlag.

Sjukpensionens nivå motsvarar nivån för den månadsersättning som utgår till anställda enligt AGS-KL.

Sjukpension utges under tid som den förtroendevalde har rätt till sjuk- eller aktivitetsersättning enligt SFB. Upphör rätten till sjuk- eller aktivitetsersättning upphör också rätten till sjukpension.

Anmärkningar

1. Sjukpensionen utges i förhållande till nedsatt arbetsförmåga i uppdraget (uppdragen).
2. Sjukpensionen ska värdesäkras på motsvarande sätt som i de bestämmelser som gäller för utbetalning av månadsersättning enligt AGS-KL.

Förtroendevald som befrias/frånträder sitt uppdrag p g a sjukdom har rätt till efterskydd under 270 kalenderdagar. Efterskyddet innebär att rätt till sjukpension föreligger om förtroendevald under efterskyddstid beviljas sjuk- eller aktivitetsersättning.

Den förtroendevaldes rätt till efterskydd upphör om den förtroendevalde tillträder en anställning eller annat uppdrag, förenat med pensionsrätt.

Pensionsmyndigheten kan i särskilt fall fatta beslut om förlängd efterskyddstid.

§ 11 Efterlevandeskydd

Efterlevandeskydd enligt § 6 innebär att den förtroendevaldes pensionsbehållning betalas till efterlevande make/maka, registrerad partner, sambo eller barn vid förtroendevalds dödsfall.

Efterlevandeskydd betalas i första hand till efterlevande make/maka, registrerad partner och sambo. I andra hand betalas efterlevandeskydd till barn.

Om det finns flera barn med rätt till efterlevandeskydd ska pensionsbehållningen delas lika mellan dessa barn.

Vid dödsfall utbetalas värdet av pensionsbehållningen, enligt § 6, till förmånsberättigad efterlevande under fem år.

Efterlevandeskydd kan utbetalas som en engångsersättning till efterlevande om värdet av pensionsbehållningen är högst 150 % av inkomstbasbeloppet året före utbetalning av förmånen börjar.

§ 12 Vissa inskränkningar i rätten till pensionsförmån

Angående påföljd i pensionsförmånshänseende för den som uppsåtligen framkallat förtroendevalds arbetsoförmåga eller död ska gälla vad som anges i 18, 19, 20 a och 100 a §§ lagen om försäkringsavtal.

§ 13 Finansiering

För utfästelser enligt dessa bestämmelser svarar kommun, landsting/region och kommunalförbund.

§ 14 Ansökan om och utbetalning av sjukpension och efterlevandeskydd

Utbetalning av sjukpension och efterlevandeskydd sker månadsvis.

Ansökan om sjukpension och efterlevandeskydd ska göras enligt de anvisningar som pensionsmyndigheten utfärdar. Den förtroendevalde eller förmånsberättigade bör få sjukpension eller efterlevandeskydd utbetalad inom tre månader efter det att pensionsmyndigheten tagit emot sådan ansökan.

§ 15 Uppgiftsskyldighet m.m.

Förtroendevald eller hans eller hennes efterlevande är skyldig att lämna de uppgifter som pensionsmyndigheten begär för att fastställa rätten till sjukpension och efterlevandeskydd. Förtroendevald eller efterlevande som inte fullgör de skyldigheter pensionsmyndigheten fastställt förverkar rätten till förmåner och kan inte genom att senare fullgöra skyldigheten återfå rätten till förverkat belopp mer än sex månader tillbaka. Pensionsmyndigheten kan dock medge undantag.

Kapitel 4

Familjeskydd vid förtroendevalds dödsfall

§ 1 Tillämpningsområde m.m.

Bestämmelser om familjeskydd gäller för förtroendevald som avses i 4 kap. 1 § kommunallagen och som fullgör uppdrag hos kommunen, landstinget/regionen eller kommunalförbundet på heltid eller betydande del av heltid, med sammanlagt minst 40 procent av heltid.

Bestämmelserna om familjeskydd träder ikraft vid den tidpunkt då OPF-KL18 antas av fullmäktige, eller från den tidpunkt som fullmäktige beslutar.

Bestämmelserna gäller från samma tidpunkt även för förtroendevalda som i tidigare uppdrag inte omfattats av PBF, PRF-KL eller andra omställnings- och pensionsbestämmelser för förtroendevalda.

§ 2 Rätt till familjeskydd

En förtroendevalds efterlevande har rätt till

- Familjeskydd vid förtroendevalds dödsfall till efterlevande vuxen och
- Familjeskydd vid förtroendevalds dödsfall till efterlevande barn.

§ 3 Familjeskydd vid förtroendevalds dödsfall

En förtroendevalds efterlevande har rätt till familjeskydd om den förtroendevalde avlider:

- a) under tid då han eller hon uppfyller förutsättningarna enligt § 1,
- b) under tid då han eller hon får sjukpension enligt Pensionsbestämmelser § 10

Rätten till familjeskydd vid den förtroendevaldes dödsfall gäller också om den förtroendevalde avlider:

- c) inom sex månader efter det att den förtroendevalde befrias/frånträder sitt uppdrag.

En förtroendevalds efterlevande har inte rätt till familjeskydd enligt punkterna

- b) – c) om den förtroendevalde vid tidpunkten för dödsfallet hade en anställning eller uppdrag med pensionsrätt och den förtroendevalde genom anställning eller uppdrag hade motsvarande skydd för efterlevande.

§ 4 Familjeskydd till efterlevande vuxen

Familjeskydd till efterlevande vuxen betalas ut till den förtroendevaldes make, maka, sambo och registrerad partner som den avlidne hade vid tidpunkten för dödsfallet.

§ 5 Beräkning och utbetalning av familjeskydd till efterlevande vuxen

En efterlevande vuxen, med rätt till familjeskydd till efterlevande vuxen enligt ovan, har rätt till förmån i fem års tid.

Från och med månaden efter att den förtroendevalde avlidit och fram till och med slutet av samma år motsvarar den månatliga förmånens värde 1,1 inkomstbasbelopp delat med tolv. Förmånen ska därefter årligen räknas upp med förändringen av prisbasbeloppet.

Familjeskydd till efterlevande vuxen ska utbetalas månadsvis och i lika stora delar.

§ 6 Familjeskydd till efterlevande barn

Familjeskydd till efterlevande barn betalas ut till den förtroendevaldes arvsberättigade barn till och med månaden innan barnet fyller arton år.

Rätten till familjeskydd till efterlevande barn gäller även för den tid då barnet har rätt till barnpension enligt SFB.

Rätt till familjeskydd till efterlevande barn har även det barn som den förtroendevalde med socialnämndens medgivande tagit emot i sitt hem för vård och fostran i adoptionssyfte.

§ 7 Beräkning och utbetalning av familjeskydd till efterlevande barn

Ett efterlevande barn, med rätt till familjeskydd enligt ovan, har, från och med månaden efter att den förtroendevalde avlidit och fram till och med slutet av samma år, rätt till en månatlig förmån motsvarande 0,5 inkomstbasbelopp delat med tolv. Förmånen ska därefter årligen räknas upp med förändringen av prisbasbeloppet.

Det sammanlagda månatliga förmånsvärdet av familjeskydd till efterlevandes samtliga barn kan dock aldrig överstiga värdet av 1,5 inkomstbasbelopp, det år dödsfallet inträffade, delat med tolv.

Vid fler än tre efterlevande barn bestäms den månatliga förmånens värde till vart och ett av de efterlevande barnen till motsvarande en tolfedel av värdet av 1,5 inkomstbasbelopp året då den förtroendevalde avled delat med antalet efterlevande barn med rätt till familjeskydd till efterlevande barn, därefter årligen uppräknat med förändringen av prisbasbeloppet.

Om ett efterlevande barn till en förtroendevald framställer anspråk på familjeskydd till efterlevande barn först efter det att sådan förmån har börjat betalas ut, ska redan utbetalda förmåner inte omfördelas mellan barnen.

Familjeskydd vid den förtroendevaldes dödsfall till efterlevande barn ska utbetalas månadsvis och i lika stora delar.

§ 8 Utbetalning av förmåner

Familjeskyddet betalas ut till den förtroendevaldes efterlevande månadsvis, senast tre månader efter det att kommunen, landstinget/regionen eller kommunalförbundet har tagit emot ett fullständigt underlag för utbetalningen.

Om den förtroendevalde har befriats/frånträtt sitt uppdrag och den förtroendevalde omfattas av familjeskydd, ska den som gör anspråk på förmån, anmäla dödsfall enligt anvisningar från pensionsmyndigheten.

När anmälan inkommit, anses kommun, landsting/region eller kommunalförbund ha fått kännedom om dödsfallet.

För att rätten till förmån ska kunna bedömas ska den som gör anspråk på förmån lämna de uppgifter som begärs av pensionsmyndigheten samt låta pensionsmyndigheten hämta in uppgifter om den förtroendevalde från nuvarande och tidigare arbetsgivare, uppdragsgivare, Skatteverket, Försäkringskassan eller försäkringsinrättning.

Om efterlevande lämnar oriktiga uppgifter som leder till att för högt familjeskydd utbetalas, kan det för högt utbetalda beloppet avräknas från kommande utbetalningar eller helt eller delvis återkrävas. Detta gäller under förutsättning att efterlevande insett eller borde ha insett att lämnade uppgifter var oriktiga. Pensionsmyndigheten kan besluta att helt eller delvis efterge beloppet.

Pensionsmyndigheten kan besluta att en efterlevande förlorar sin rätt till familjeskydd med anledning av att han eller hon uppsåtligen har framkallat den förtroendevaldes död. Omständigheterna ska vara sådana som anges i 12 kap. 8 § första stycket FAL.

Kommentar till Förslag till bestämmelser om omställningsstöd och pension för förtroendevalda (OPF-KL18)

OPF-KL18 är utformat för att kunna tillämpas för förtroendevalda som tillträder ett (eller flera) uppdrag för första gången efter valet 2014 eller senare. Bestämmelserna gäller i vissa delar även för förtroendevalda som i tidigare uppdrag inte har omfattats av PBF, PRF-KL eller andra pensionsbestämmelser för förtroendevalda.

OPF-KL18 är indelat i fyra kapitel, inledande bestämmelser, omställningsstöd, pensionsbestämmelser samt familjeskydd. Till OPF-KL14 fanns en bilaga med bl. a. information om uppräknings av pensionsbehållningen samt samordning med förvärvsinkomst. Bilaga om uppräknings av pensionsbehållning gäller även OPF-KL18.

För de kommuner, landsting/regioner eller kommunalförbund som inte antagit OPF-KL18 innan valet 2018 kan det vara viktigt att vara uppmärksam på att nu framtagna införanderegler samt kommentarstext är framtaget under förutsättning att OPF-KL14 har antagits.

Allmänt om bestämmelserna

OPF-KL18 är utformat för tillämpning hos respektive kommun, landsting/region eller kommunalförbund. För att bestämmelserna ska äga giltighet krävs ett lokalt antagande av fullmäktige. Med fullmäktige avses kommunfullmäktige, landstingsfullmäktige, regionfullmäktige samt förbundsfullmäktige.

OPF-KL18 omfattar politiska förtroendeuppdrag och har sin grund i kommunallagen. Bestämmelserna ska underlätta och möjliggöra för förtroendevald att förena arbetsliv och uppdrag och därmed har bestämmelserna i möjligaste mån anpassats till de pensions- och omställningsavtal som gäller för anställda inom kommuner, landsting, regioner och kommunalförbund.

Styrelseledamöter i kommunala aktiebolag omfattas i normalfallet inte i någon del av bestämmelserna i OPF-KL18. Beslut kan fattas om en konstruktion med OPF-KL18-liknande förmåner/nivåer för kommunala aktiebolag, men om sådant beslut fattas ska beaktas att aktiebolagslagen och kommunallagen utgör två helt separata regelverk. Konsekvenser utifrån aktiebolagslagens krav är inte utredda gällande OPF-KL18.

Omställningsbestämmelserna tar sikte på aktiv omställning, aktiva omställningsinsatser och tidsbegränsade ekonomiska omställningsstöd. Detta i syfte att öka möjligheterna för personer att kunna gå vidare i sin karriär, vilket följer arbetslinjen. Modellen blir också mer lik vad som gäller för anställda i kommuner, landsting, regioner och kommunalförbund.

Förmånerna i pensionsbestämmelserna motsvarar i stora delar pensionsavtalet AKAP-KL. "Ålderspensionsintjänandet" (kategoriserad som en sparförsäkring, skatteklass K, vilket skiljer sig från ett ordinarie ålderspensionsintjänande skattemässigt) bygger på livsinkomstprincipen. Strukturen i regelverket följer av AKAP-KL.

Någon nedre åldersgräns för att omfattas av bestämmelserna finns inte. Vad gäller ålderspension finns inte heller någon övre åldersgräns, men något intjänande av ålderspension påbörjas i normalfallet inte om den förtroendevalde tillträder ett uppdrag efter motsvarande i 32 a § LAS angiven ålder.

I och med OPF-KL18 tillförs bestämmelser om Familjeskydd. Familjeskyddet syftar till att de förtroendevalda ska i huvudsak ha samma skydd för efterlevande som anställda.

Övergångsbestämmelser samt tillämpningsområde

PBF respektive OPF-KL14/18 är två i grunden olika system, förmånsbestämt respektive avgiftsbestämt. Ett förmånsbestämt system och ett avgiftsbestämt system har få gemensamma beröringspunkter och beräknar pensionen på olika sätt. Det medför bland annat att det är mycket osäkert och komplicerat att kunna omhänderta tidigare intjänande i PBF (eller tidigare pensionssystem) och föra över intjänandet till OPF-KL. Att avbryta ett intjänande i enlighet med PBF och påbörja ett intjänande i OPF-KL medför en risk att den redan intjänade förmånens värde urholkas.

Rekommendationen är således att inte införa en tillämpning som innebär en retroaktiv förändring av de förtroendevaldas intjänande pension. Följaktligen bör den som har påbörjat ett intjänande i PBF inte omfattas av OPF-KL.

Det saknas övergångsregler mellan de olika pensionssystemen. Några generella beräkningar är inte möjliga att göra och en lokal avvikelse i denna del innebär att den enskilda kommunen, landstinget, regionen eller kommunalförbundet får utarbeta egna bestämmelser utan möjlighet till stöd från SKL eller möjlighet till att jämföra tillämpningen av OPF-KL med andra organisationers.

OPF-KL utgår från den enskilda kommunen eller landstinget. Med "tidigare uppdrag" menas tidigare uppdrag hos uppdragsgivaren. Varje rätt till ersättning bedöms normalt utan hänsyn till uppdrag hos annan kommun eller landsting. OPF-KL samordnar inte med PBF, men däremot kan PBF samordna med OPF-KL (PBF § 2 mom. 3).

Den förtroendevaldes intjänande i PRF-KL, PBF samt OPF-KL är kopplat till den organisation där uppdraget utförs. Det innebär att om man tidigare exempelvis intjänat PBF/PRF-KL i en annan kommun så finns det inget som hindrar att man hos ny uppdragsgivare har ett intjänande enligt OPF-KL.

PBF upphör att gälla för förtroendevald då denna frånträder sitt uppdrag, utan att bli berättigad till pensionsförmån enligt PBF. Har förtroendevald rätt till pensionsförmån fortsätter dock PBF att gälla (PBF § 1 mom. 3).

Bestämmelserna bör inte ge effekten att det är mer förmånligt att helt avstå från fortsatta politiska uppdrag än att fortsätta som förtroendevald i mindre omfattning. Av den anledningen bör inte uppbärandet av avgångsersättning förhindra att den förtroendevalde omfattas av OPF-KL och tjänar in förmåner parallellt.

En förtroendevald som före införandet av OPF-KL omfattades av PBF, och om uppdraget omfattade minst 40 % av en heltid, kommer således alltid att fortsätta att omfattas av PBF så länge som han eller hon fortfarande innehar ett uppdrag som omfattar minst 40 % av en heltid. Om uppdraget efter införandet av OPF-KL minskar till mindre än 40 % av en heltid och den förtroendevalde saknar rätt till visstidspension, sjukpension eller ålderspension i enlighet med PBF, så kan han eller hon omfattas av OPF-KL.

Om rätt att uppbära egenpension enligt PBF eller annat regelverk finns på grund av uppdrag hos annan kommun, landsting eller region, så bör frågan om denna rätt ska anses förhindra ett intjänande av förmån enligt OPF-KL eller inte regleras i tillämpningsanvisningar.

Kapitel 1 Inledande bestämmelser

Det förutsätts att fullmäktige, enligt inledande bestämmelser § 1, utser en särskild ”pensionsmyndighet”, dvs. den nämnd som ska ha till uppgift att tolka och tillämpa pensions- och omställningsbestämmelserna.

Gällande ändringar och tillägg till bestämmelserna så är den förtroendevald som tillträtt vid valet 2014 eller senare skyldig att följa de ändringar som följer av OPF-KL18 samt de ändringar och tillägg till bestämmelserna som fullmäktige beslutar.

Kapitel 2 Omställningsstöd

Bestämmelserna om omställningsstöd syftar till att öka möjligheterna för en förtroendevald att röra sig mellan arbetsliv och uppdragstid. Huvudprincipen är att samtliga omställningsstöd ska ses som tidsbegränsade stöd.

Omställningsfonden kan uppdras att mot en kostnad hantera den förtroendevaldes omställning.

Varje kommun och landsting/region och kommunalförbund svarar för sin del av kostnaden för de olika omställningsstöden. I händelse av att förtroendevald går från uppdrag i kommun till landsting/region, eller vice versa, kan det vara lämpligt att det överenskomms om hantering av kvalifikationstider och eventuell kostnadsfördelning.

Bestämmelser om de olika omställningsstöden gäller för förtroendevald som avses i 4 kap. 1 § kommunallagen och som fullgör uppdrag hos kommun eller landsting/region,

på heltid eller betydande del av heltid, med sammanlagt minst 40 procent av heltid. Att betydande del anges till 40 procent är en uttolkning av kommunallagen. Olika kommuner och landsting/regioner har olika förutsättningar, exempelvis beroende på storlek, för omfattningen av de politiska uppdragen vilket kan beaktas i samband med fastställandet av det lokala regelverket.

Omställningsersättningarna ska samordnas/minskas med andra förvärvsinkomster om inte annat anges. För att få rätt till de olika omställningsstöden enligt §§ 3 - 5 krävs skriftlig ansökan, enligt de anvisningar som den lokala pensionsmyndigheten tagit fram.

Omställningsstöd förutsätter att den förtroendevalde själv aktivt verkar för att få ett nytt arbete. Det innebär att den förtroendevalde *anstränger sig* för att han eller hon så snabbt som möjligt ska kunna skaffa ett nytt lämpligt arbete. Pensionsmyndigheten kan fatta beslut om att dra in eller sänka omställningsstödet om myndigheten anser att den förtroendevalde inte medverkar i omställningsarbetet.

Aktiva omställningsinsatser (§ 3)

Bestämmelserna om aktiva omställningsinsatser gäller för förtroendevald som innehaft ett eller flera uppdrag med sammanlagt minst 40 procent och som lämnat sitt uppdrag efter minst fyra års sammanhängande uppdragstid hos (samma) kommun eller landsting/region om som inte uppnått motsvarande 32 a § LAS angiven ålder. I händelse av att förtroendevald går från uppdrag i kommun till landsting/region, eller vice versa, kan det vara lämpligt att det överenskomms om hantering av kvalifikationstider och eventuell kostnadsfördelning.

Vid eventuell bedömning av sammanhängande uppdragstid är föräldraledighet, sjukdom och liknande inte att bedöma som att det bryter uppdragstiden.

Det finns inte fastställt vilka aktiva insatser en förtroendevald kan få eller hur mycket en insats får kosta. Det är upp till respektive fullmäktige att fastställa eventuell kostnadsram och vad som ska gälla utifrån den förtroendevaldes förutsättningar. Ledning kan hämtas från Omställningsfonden eller andra system för omställning på arbetsmarknaden avseende exempelvis typ av insatser och kostnadsram.

Ekonomiskt omställningsstöd (§ 4)

Bestämmelser om ekonomiskt omställningsstöd gäller för förtroendevald som innehaft ett eller flera uppdrag med sammanlagt minst 40 procent och som lämnat sitt (sina) uppdrag efter minst ett års sammanhängande uppdragstid hos (samma) kommun eller landsting/region eller kommunalförbund. I händelse av att förtroendevald går från uppdrag i kommun till landsting/region, eller vice versa, kan det vara lämpligt att det överenskomms om hantering av kvalifikationstider och eventuell kostnadsfördelning.

Vid eventuell bedömning av sammanhängande uppdragstid är föräldraledighet, sjukdom och liknande inte att bedöma som att det bryter uppdragstiden.

Ekonomiskt omställningsstöd kan utbetalas som längst under tre år och ska samordnas med förvärvsinkomster från och med år två, från samordning undantas dock ett prisbasbelopp.

Ekonomiskt omställningsstöd är att jämställa med inkomst av tjänst och är pensionsgrundande till allmän pension.

Det ekonomiska omställningsstödet beräknas på den förtroendevaldes genomsnittliga månadsarvode gånger tolv under det senaste året. Om det inte finns månadsarvode för 12 månader bakåt så kan pensionsmyndigheten fatta beslut om beräkning baserad på det genomsnittliga månadsarvodet under uppdragstiden eller det månadsarvode som den förtroendevalde hade haft om denne inte hade varit ledig pga. sjukdom eller föräldraledighet.

Förlängt ekonomiskt omställningsstöd (§ 5)

Bestämmelser om förlängt ekonomiskt omställningsstöd gäller för förtroendevald som innehaft ett eller flera uppdrag med sammanlagt minst 40 procent av heltid och som lämnat sitt (sina) uppdrag efter minst åtta års sammanhängande uppdragstid hos (samma) kommun eller landsting/region. Det innebär att förlängt ekonomiskt omställningsstöd kan sökas av och utges till förtroendevald:

- a. som fyllt motsvarande lägsta ålder för uttag av allmän pension,
- b. lämnat sitt (sina) uppdrag och
- c. i direkt anslutning fått ekonomiskt omställningsstöd utbetalt från avgångstidpunkten.

I händelse av att förtroendevald går från uppdrag i kommun till landsting/region, eller vice versa, kan det vara lämpligt att det överenskoms om hantering av kvalifikationstider och eventuell kostnadsfördelning.

Vid eventuell bedömning av sammanhängande uppdragstid är föräldraledighet, sjukdom och liknande inte att bedöma som att det bryter uppdragstiden.

För att få rätt till förlängt ekonomiskt omställningsstöd krävs att den förtroendevalde årligen inkommer med ansökan och kan styrka att han eller hon har försökt att hitta annan försörjning.

Förlängt ekonomiskt omställningsstöd är pensionsgrundande till allmän pension.

Samordning (§ 6)

Omställningsersättningarna ska samordnas/minskas med andra förvärvsinkomster om inte annat anges.

Med förvärvsinkomst avses dels sådana inkomstslag som anges i 59 kap. socialförsäkringsbalken och enligt Skatteförvaltningens definition (från år 2012)

All annan inkomst än kapitalinkomst är förvärvsinkomst. De vanligaste förvärvsinkomsterna är en på basis av ett arbetsförhållande erhållen lön och en inkomst som ska jämföras med denna samt pension. Även en i stället för denna inkomst erhållen inkomst, förmån eller ersättning, t.ex. arbetslöshetsdagpenning och dagtraktamente av olycksfallsförsäkring, är förvärvsinkomst. Även det värde av leveransarbete som hänförs till handel med virke är förvärvsinkomst.

Förvärvsinkomsten ansluter sig dock inte alltid till utförande av arbete, eftersom även t.ex. en förtäckt dividend är förvärvsinkomst. Förvärvsinkomst är enligt rättspraxisen också en garantiprovision (HFD 1994/2895).

Av resultatet av näringsverksamhet och jordbruk kan även en del vara förvärvsinkomst. Av dessa inkomster avskiljs först kapitalinkomstandelen och resten beskattas som förvärvsinkomst. Även inkomstandelen för en delägare i en sammanslutning och den dividend som ett annat bolag än ett börsbolag har utbetalat, indelas i en kapital- och förvärvsinkomstandel.

Inkomst av sådant slag som är pensionsgrundande enligt 59 kap. socialförsäkringsbalken, t ex sjukpenning, föräldrapenningsförmåner, inkomstrealiserad sjuk- och aktivitetsersättning.

Uppgiftsskyldighet (§ 7)

En förtroendevald är skyldig att lämna de uppgifter som pensionsmyndigheten begär för att kunna fastställa rätten till och beräkna ekonomiskt omställningsstöd och förlängt ekonomiskt omställningsstöd, enligt §§ 4 och 5.

Kapitel 3 Pensionsbestämmelser

Pensionsbestämmelserna kännetecknas av följande principer:

Avgiftsbestämd ålderspension innebär att pensionen grundar sig på årliga ”pensionsavgifter” och att dessa avgifter uttrycks som en procentuell andel av den förtroendevaldes pensionsgrundande årsinkomst, d v s årsarvoden och sammanträdesersättning mm.

Livsinkomstprincipen och arbetslinjen är utgångspunkter för pensionen. Exempelvis beräknas pensionsavgifterna på årsarvode och sammanträdesersättning oavsett uppdragets/uppdragens omfattning.

Ingen samordning görs med andra pensionssystem avseende ålderspension.

Avgiftsbestämd ålderspension intjänas utan krav på minsta tid i uppdraget eller krav på minsta omfattning av uppdraget.

Pensionsförmånerna är avgiftsbestämd ålderspension, sjukpension samt efterlevandeskydd (§ 2).

Pensionsbestämmelserna gäller inte för förtroendevald som vid tillträdet av sitt (sina) uppdrag har uppnått motsvarande i 32 a § LAS angiven ålder.

Avgiftsbestämd ålderspension (§ 4)

Pensionsgrundande inkomst (§ 4) begränsas på samma sätt som i pensionsavtalet AKAP-KL till 30 inkomstbasbelopp. I den pensionsgrundande inkomsten ingår den förtroendevaldes årsarvode, sammanträdesersättningar och vissa andra ersättningar.

Det finns inget hinder för att förtroendevald kan avstå en del av arvodet och i stället få motsvarande belopp tillgodoräknat i sin pensionsbehållning (s.k. arvodesväxling).

För förtroendevald med uppdrag på heltid eller betydande del av heltid om minst 40 %, som fått avdrag från sitt arvode på grund av ledighet för t ex sjukdom, ska den pensionsgrundande inkomsten omräknas/höjas med vad som avdragits.

Utbetald ersättning för förlorad arbetsförtjänst är inte en pensionsgrundande inkomst. Det är dock inte ovanligt att denna ersättning schablonmässigt räknas upp för att kompensera den enskildes pensionsförlust i hans eller hennes ordinarie anställning (se arbetsgivarnytt nr 28/12). Detta procentuella påslag ska inte förväxlas med en pensionsavsättning som görs i enlighet med OPF-KL18.

Pensionsavgifter (§ 5)

Pensionsavgiften är 4,5 procent på den pensionsgrundande inkomsten upp till och med 7,5 inkomstbasbelopp. På den pensionsgrundande inkomst som överstiger 7,5 inkomstbasbelopp är pensionsavgiften 30 procent. Avgiften avsätts till en pensionsbehållning.

Någon nedre åldersgräns för tillgodoräknande av pensionsavgift finns inte.

Pensionsavgiften om 30 % på de delar av den pensionsgrundande inkomsten som överstiger 7,5 inkomstbasbelopp avsätts intill dess att den förtroendevalde uppnått motsvarande i 32 a § LAS angiven ålder. Därefter är pensionsavgiften 4,5 % på hela den pensionsgrundande inkomsten.

Pensionsavgiften beräknas varje kalenderårsskifte och ska avsättas till en pensionsbehållning (§ 6) som förvaltas hos kommunen och landstinget/regionen.

På grund av de begränsningar som finns enligt inkomstskattelagen kan förtroendevald inte välja en placering av pensionsavgiften till en tjänstepensionsförsäkring. Med tjänstepensionsförsäkring avses en pensionsförsäkring som har samband med tjänst och som den försäkrades arbetsgivare åtagit sig att betala samtliga premier för. Förtroendevalda har således inte samma möjligheter som anställda att kunna påverka sitt kapital.

Det är dock möjligt att göra bruttoavdrag på arvodet i syfte att göra en större avsättning till pensionsbehållningen. Vid avsättning till pensionsbehållning kostnadsförs den särskilda löneskatten, men betalas först när pensionen betalas ut.

En förtroendevald med uppdrag på heltid eller betydande del av heltid ska tillgodoräknas pensionsavgift om han eller hon får rätt till sjuk- eller aktivitetsersättning enligt socialförsäkringsbalken. Avgift avsätts proportionellt till graden av arbetsoförmåga. Formuleringen ”nedsatt arbetsförmåga i uppdraget” ska inte anses vara en begränsning av denna princip.

För förtroendevald som får rätt till partiell sjuk- eller aktivitetsersättning, och på grund av detta måste lämna ett uppdrag vars omfattning överstiger den grad av sjuk- eller aktivitetsersättning som beviljats, är det möjligt att genom lokalt beslut avsätta pensionsavgift i förhållande till det inkomstbortfall som frånträdandet orsakar. Det bör beaktas att en avsättning som inte grundar sig på graden till arbetsoförmåga kan, om den förtroendevalde påbörjar en anställning i vilken han eller hon får pensionsavsättning, resultera i avsättningar som överstiger vad som skulle intjänats vid heltidsarbete. Av den anledningen rekommenderas att beslut om avsättning i förhållande till inkomstbortfallet tidsbegränsas till att omfatta enbart mandatperioden.

Pensionsbehållningen räknas upp årligen (indexeras) med förändringen av inkomstbasbeloppet. Regleringen utgör en värdesäkring och är inte avsedd att ge en relativ utveckling. Således ska beloppet endast räknas upp, inte ned om förändringen är negativ. Detsamma gäller i de fall då den pensionsgrundande inkomsten ska indexeras med prisbasbeloppet året före sjuk- eller aktivitetsersättningstidpunkten. Även här avses även endast en uppräknings.

För tid innan den förtroendevaldes pensionsbehållning enligt OPF-KL18 börjar betalas ut ska pensionsbehållningen räknas upp för ett kalenderår (t) genom att multipliceras med kvoten av inkomstbasbeloppet (IBB) för kalenderåret (t+1) dividerat med inkomstbasbeloppet för kalenderåret (T). Uppräkning sker vid utgången av kalenderåret (t+1).

Under utbetalning ska pensionsbehållningen räknas upp med hela förändringen av inkomstbasbeloppet varefter 1,6 % ska avräknas. Denna avräkning beror på att det i delningstalet har beaktats en förskottsränta på 1,6 %.

Utbetalning av avgiftsbestämd ålderspension (§ 8)

Utbetalning av avgiftsbestämd ålderspension kan göras tidigast från den tidpunkt då allmän pension kan utbetalas. Utbetalningstidpunkt av avgiftsbestämd ålderspension, pensionsbehållningen enligt § 6, kommer på så sätt att följa de eventuella ändringar som sker i lagstiftning om tidigaste uttagstidpunkt av allmän pension. Avgiftsbestämd ålderspension utbetalas livsvarigt.

Ålderspensionen utbetalas efter skriftlig ansökan enligt de anvisningar som den lokala pensionsmyndigheten tagit fram.

Börjar pensionsbehållningen betalas ut under kalenderåret (t+1) ska pensionsbehållningen istället räknas upp genom att multipliceras med en tolfedel av det enligt ovan beräknade värdet multiplicerat med antalet kalendermånader under kalenderåret (t+1) innan pensionsbehållningen börjar betalas ut. Uppräkningen sker vid utgången av den kalendermånad som närmast föregår den då pensionsbehållningen börjar betalas ut.

Pensionsbehållning enligt OPF-KL18 ska därefter räknas om i samma grad som gällande IBB ändrats i förhållande till IBB för det kalenderår då pensionen började betalas ut.

Sjukpension (§ 10)

För rätt till sjukpension gäller att avgången ska vara en följd av beviljad sjuk- eller aktivitetsersättning enligt SFB. Sjukpensionen gäller endast för förtroendevald med uppdrag på heltid eller betydande del av heltid om 40 %. För att ha rätt till sjukpension krävs att den förtroendevalde befrias från uppdraget.

Sjukpensionen grundas och beräknas på det genomsnittliga månadsarvodet som den förtroendevalde hade kalenderåret före insjuknandetidpunkten gånger tolv. Pensionsmyndigheten kan i särskilt fall fatta beslut om annat beräkningsunderlag. Om det inte finns månadsarvode för 12 månader bakåt så kan pensionsmyndigheten fatta beslut om beräkning baserad på det genomsnittliga månadsarvodet under uppdragstiden eller det månadsarvode som den förtroendevalde hade haft om denne inte hade varit ledig pga. sjukdom eller föräldraledighet.

Sjukpensionen motsvarar den månadsersättning som utbetalas till anställda enligt AGS-KL.

Sjukpension bör utges i proportion till den tidigare uppdragsgraden med hänsyn till sjuk- eller aktivitetsersättningens omfattning. Vid beslut om sjuk- eller aktivitetsersättning måste således även ursprunglig och eventuellt kvarvarande omfattning på uppdraget fastställas.

Om en förtroendevald har ett uppdrag på 100 % och sedan avgår p.g.a. att sjuk- eller aktivitetsersättning beviljats med 50 % så ska sjukpensionen baseras på halva årsarvodet.

Om sjuk- eller aktivitetsersättningens omfattning är mindre än uppdragets omfattning så bör sjukpension beräknas i relation till sjuk- eller aktivitetsersättningens omfattning dividerat med uppdragets omfattning.

Om sjuk- eller aktivitetsersättningens omfattning är högre än uppdragets omfattning så kan sjukpensionen inte överstiga uppdragets omfattning.

Efterlevandeskydd (§ 11)

Pensionsbehållningen innehåller ett obligatoriskt efterlevandeskydd som kan väljas bort vid utbetalning, men inte dessförinnan. Med ”efterlevandeskydd” avses att vid dödsfall så får den förtroendevaldas efterlevande värdet av intjänad pensionsbehållning utbetalt. Efterlevandeskyddet liknar det återbetalningsskydd som anställda kan välja för det kapital som är inbetalt i en tjänstepensionsförsäkring. På grund av de begränsningar som finns enligt Inkomstskattelagen kan dock efterlevandeskyddet inte tecknas i en faktisk tjänstepensionsförsäkring.

Vid förtroendevalds dödsfall betalas det sparade kapital som finns i pensionsbehållningen ut till i första hand make/maka, registrerad partner, sambo och i andra hand till barn. Avseende definitionen av sambo hänvisas till sambolagen.

Beloppets storlek bestäms av hur stor pensionsbehållningen är innan dödsfallet och om den avgiftsbestämda pensionen har börjat betalas ut till den förtroendevalde eller inte.

Kapitel 4 Familjeskydd vid förtroendevalds dödsfall

Familjeskydd vid förtroendevalds dödsfall syftar till att de förtroendevalda har samma skydd som de anställda inom kommuner, landsting/regioner och kommunalförbund vid dennes dödsfall. Med ”familjeskydd” avses en fastställd förmån som vid dödsfall utbetalas till den förtroendevaldas efterlevande.

Familjeskydd gäller för förtroendevald med uppdrag på heltid eller betydande del av heltid om 40 %.

Bestämmelserna om familjeskydd träder ikraft i samband med valet 2018 eller vid den senare tidpunkt då OPF-KL18 antas av fullmäktige. Bestämmelserna gäller från

samma tidpunkt, även förtroendevalda som i tidigare uppdrag inte omfattats av PBF, PRF-KL eller andra omställnings- och pensionsbestämmelser för förtroendevalda.

Familjeskydd består av två delar, dels familjeskydd till efterlevande vuxen och dels familjeskydd till efterlevande barn. Med barn avses arvsberättigat barn eller det barn som den förtroendevalde tagit emot i sitt hem i adoptionssyfte.

Familjeskydd vid förtroendevalds dödsfall bör ses som en försäkringsliknande konstruktion. Annan kan uppdras att administrera familjeskyddet.

Om den förtroendevalde har en samtidig anställning med rätt till annat motsvarande skydd ska rätten till familjeskydd bedömas av pensionsmyndigheten.

Bilaga - Vissa Förtydliganden till OPF-KL

1. Definition av förtroendevald enligt 4 kap 1 § kommunallagen

Med förtroendevalda avses i denna lag (kommunallagen) ledamöter och ersättare i fullmäktige, nämnder och fullmäktigeberedningar samt revisorer.

Med förtroendevalda avses också ledamöter och ersättare i den beslutande församlingen, förbundsstyrelsen eller annan nämnd, de beslutande församlingarnas beredningar samt revisorer i ett kommunalförbund. Lag (2006:369).

2. Heltid och betydande del av heltid

Förtroendevald som fullgör uppdrag *på heltid eller på betydande del av heltid*. Vad som menas med betydande del av heltid är en tolkning av kommunallagen.

Kommunaldemokratiska kommittén ansåg i sitt betänkande (SOU 1982:5) att 40 %, motsvarande vad som gäller inom arbetslivet för sociala förmåner, borde vara en lägsta gräns, vilket också remissinstanserna ansåg. (I prop. 1982/83:97 tar departementschefen upp 40 % - gränsen endast i fråga om utfästelse om visstidspension).

3. Efterskydd

Förtroendevald som befrias/frånträder sitt uppdrag p g a sjukdom har rätt till efterskydd under 270 kalenderdagar. Efterskyddet innebär att rätt till sjukpension föreligger om förtroendevald under efterskyddstid beviljas sjuk- eller aktivitetsersättning.

Den förtroendevaldes rätt till efterskydd upphör om den förtroendevalde tillträder en anställning eller annat uppdrag, förenat med pensionsrätt.

4. Pensionsbehållning

Pensionsbehållning enligt OPF-KL ska årligen omräknas med förändringen av inkomstbasbeloppet (IBB).

Om riksdagen eller regeringen beslutar om särskilda ekonomiska åtgärder som berör pensionsområdet, direkt eller indirekt, - t.ex. genom skattesystemet, eller vid omständigheter som ses som force majeure, ska avvikelser kunna göras från nedanstående normer.

Normer

Innan pension betalas ut

För tid innan den förtroendevaldes pensionsbehållning enligt OPF-KL börjar betalas ut ska pensionsbehållningen räknas upp för ett kalenderår (t) genom att multipliceras med kvoten av inkomstbasbeloppet (IBB) för kalenderåret (t+1) dividerat med inkomstbasbeloppet för kalenderåret (T). Uppräkning sker vid utgången av kalenderåret (t+1).

Börjar pensionsbehållningen betalas ut under kalenderåret (t+1) ska pensionsbehållningen istället räknas upp genom att multipliceras med en tolfedel av det enligt ovan beräknade värdet multiplicerat med antalet kalendermånader under kalenderåret (t+1) innan pensionsbehållningen börjar betalas ut. Uppräkningen sker vid utgången av den kalendermånad som närmast föregår den då pensionsbehållningen börjar betalas ut.

Då pension betalas ut

Pensionsbehållning enligt OPF-KL ska räknas om i samma grad som gällande IBB ändrats i förhållande till IBB för det kalenderår då pensionen började betalas ut.



§ 103

KS 2013/618

02

Antagande av bestämmelser om omställningsstöd och pension för förtroendevalda

Beslut

Kommunfullmäktige antar bestämmelser om omställningsstöd och pension för förtroendevalda (OPF-KL) i enlighet med bilaga daterad den 20 oktober 2013 och att dessa gäller från och med 1 januari 2015.

Ärendebeskrivning

Av en tjänsteskrivelse daterad 18 november 2014 från stöd- och styrningsförvaltningen framgår att Sveriges Kommuners och Landstings styrelse den 20 oktober 2013 har antagit förslag till bestämmelser om omställningsstöd och pension till förtroendevalda (OPF-KL) för att kunna tillämpas på förtroendevalda som nyttillträder ett eller flera uppdrag efter valet 2014 eller senare.

Bestämmelserna gäller till vissa delar även för förtroendevalda som i tidigare uppdrag inte har omfattats av PBF, PRF-KL eller andra bestämmelser för förtroendevalda.

Vid sitt sammanträde den 17 oktober 2014 § 76 behandlade kommunstyrelsens förhandlingsutskott ärendet. Förhandlingsutskottet föreslog kommunfullmäktige att anta föreslagna bestämmelser.

Stöd- och styrningsförvaltningen föreslår att bestämmelser om omställningsstöd och pension för förtroendevalda antas och att dessa träder i kraft den 1 januari 2015.

Kommunstyrelsens arbetsutskott behandlade ärendet den 16 december 2014 § 152 och beslutade enligt föreliggande förslag.

Kommunstyrelsen behandlade ärendet 13 januari 2015 § 27 och beslutade enligt arbetsutskottets förslag.

Kopia till:

Samtliga nämnder för kännedom
Personalenheten för kännedom
Akten

Förslag till bestämmelser om omställningsstöd och pension för förtroendevalda (OPF-KL) – 2013-10-20

Bestämmelser om omställningsstöd för förtroendevalda

§ 1 Tillämpningsområde

Bestämmelser om omställningsstöd gäller för förtroendevald som avses i 4 kap. 1 § kommunallagen och som fullgör uppdrag hos kommunen eller landstinget/regionen på heltid eller betydande del av heltid, med sammanlagt minst 40 procent av heltid.

Bestämmelserna tillämpas på förtroendevald som väljs för första gången i samband med valet 2014 eller senare, eller som i tidigare uppdrag inte omfattats av PBF, PRF eller andra omställnings- och pensionsbestämmelser för förtroendevalda.

En *pensionsmyndighet* ska finnas. Med pensionsmyndighet avses den nämnd som enligt fullmäktiges beslut har i uppdrag att tolka och tillämpa dessa bestämmelser.

§ 2 Stöd för återgång till arbete

Ett omställningsstöd bör i första hand ses som ett tidbegränsat omställningsstöd och kunna kombineras med aktiva omställningsinsatser för förtroendevald som så önskar, i syfte att underlätta övergången till arbetslivet när en förtroendevald lämnat sitt (sina) uppdrag.

Omställningsstöden ska stödja och hjälpa en förtroendevald i hans eller hennes omställning till ett nytt arbete. Det förutsätts att den förtroendevalde själv aktivt verkar för att få ett nytt arbete.

Omställningsstöd för förtroendevalda

§ 3 Aktiva omställningsinsatser

Rätt till aktiva omställningsinsatser har förtroendevald som innehaft ett eller flera uppdrag med sammanlagt minst 40 procent av heltid och som lämnat sitt (sina) uppdrag efter minst fyra års sammanhängande uppdragstid och som inte fyllt 65 år när han eller hon lämnar sitt uppdrag.

Respektive kommun och landsting/region har att utifrån den förtroendevaldes förutsättningar ta ställning till lämpliga aktiva omställningsinsatser samt vilken kostnadsram som ska gälla. De åtgärder som erbjuds kan exempelvis, som på

arbetsmarknaden i övrigt, bestå av rådgivningsinsatser och kompletterande utbildning.

Det innebär att omställningsinsatsernas omfattning och innehåll skiljer sig åt mellan olika individer.

§ 4 Ekonomiskt omställningsstöd

Ekonomiskt omställningsstöd gäller för förtroendevald som innehaft ett eller flera uppdrag med sammanlagt minst 40 procent av heltid och som lämnat sitt (sina) uppdrag efter minst ett års sammanhängande uppdragstid.

För varje år i uppdraget utges ett ekonomiskt omställningsstöd på 3 månader. Ekonomiskt omställningsstöd utges i högst tre år.

Det ekonomiska omställningsstödet utges med 85 procent under de två första åren och med 60 procent under år tre. Det ekonomiska omställningsstödet beräknas på den förtroendevaldes årsarvode året före avgångstidpunkten.

Ekonomiskt omställningsstöd utges av kommunen eller landstinget/regionen som längst till och med kalendermånaden innan den förtroendevalde fyller 65 år.

För att uppbära ekonomiskt omställningsstöd krävs egen aktivitet från den förtroendevalde i syfte att hitta annan försörjning.

Det första årets utbetalning av ekonomiskt omställningsstöd samordnas inte med förvärvsinkomster. De två följande åren undantas årligen ett prisbasbelopp från samordning.

Rätten att erhålla ekonomiskt omställningsstöd upphör om den förtroendevalde på nytt blir innehavare av uppdrag med sammanlagt minst 40 procent av heltid hos kommunen eller landstinget/regionen, eller får uppdrag i Riksdagen eller regeringen.

§ 5 Förlängt ekonomiskt omställningsstöd

Förlängt ekonomiskt omställningsstöd gäller för förtroendevald som innehaft ett eller flera uppdrag med sammanlagt minst 40 procent av heltid och som lämnat sitt uppdrag efter minst åtta års sammanhängande uppdragstid.

Förlängt ekonomiskt omställningsstöd kan utges till förtroendevald tidigast från 61 års ålder och endast i omedelbar anslutning till att ekonomiskt omställningsstöd enligt § 4 upphört. Förlängt ekonomiskt omställningsstöd kan

utges för ett år i taget och som längst till och med kalendermånaden innan den förtroendevalde fyller 65 år.

Förlängt ekonomiskt omställningsstöd utges av kommunen eller landstinget/regionen efter årsvis ansökan från den förtroendevalde. Förlängt ekonomiskt omställningsstöd motsvarar 60 procent av den förtroendevaldes årsarvode året innan avgångstidpunkten.

För att uppbära förlängt ekonomiskt omställningsstöd krävs egen aktivitet från den förtroendevalde i syfte att hitta annan försörjning. Förlängt ekonomiskt omställningsstöd ska samordnas med förvärvsinkomster.

Rätten att erhålla förlängt ekonomiskt omställningsstöd upphör om den förtroendevalde på nytt blir innehavare av uppdrag med sammanlagt minst 40 procent av heltid hos kommunen eller landstinget/regionen, eller får uppdrag i Riksdagen eller regeringen.

§ 6 Ändringar av och tillägg till bestämmelserna

Förtroendevald är skyldig att underkasta sig de ändringar av och de tillägg till dessa bestämmelser som fullmäktige beslutar.

§ 7 Samordning

Omställningsersättningarna enligt §§ 4 och 5 ska samordnas/minskas med andra förvärvsinkomster om inte annat anges.

8 Ansökan om omställningsstöd

Ansökan om omställningsstöd enligt §§ 3-5 ska göras skriftligt enligt de anvisningar som pensionsmyndigheten utfärdar. Den förtroendevalde bör få omställningsstöd utbetalad tre månader efter det att pensionsmyndigheten tagit emot sådan ansökan.

§ 9 Uppgiftsskyldighet och återbetalning av omställningsstöd

En förtroendevald är skyldig att lämna de uppgifter som pensionsmyndigheten begär för att kunna fastställa rätten till och beräkna omställningsstöd, ekonomiskt omställningsstöd och förlängt ekonomiskt omställningsstöd.

Har förtroendevald erhållit omställningsstöd, ekonomiskt omställningsstöd eller förlängt ekonomiskt omställningsstöd obehörigen eller med för högt belopp genom oriktiga uppgifter, underlåtenhet att fullgöra anmälningsskyldighet eller på annat sätt eller har förtroendevald i annat fall bort inse att utbetalningen var oriktig, ska det för mycket utbetalda beloppet återbetalas.

Pensionsmyndigheten kan – om särskilda skäl föreligger – besluta att helt eller delvis avstå från efterkrav.

Pensionsbestämmelser

§ 1 Tillämpningsområde m.m.

Bestämmelser om pension gäller för förtroendevald som avses i 4 kap. 1 § kommunallagen och som fullgör uppdrag hos kommunen eller landstinget/regionen.

Pensionsbestämmelserna tillämpas på förtroendevald som väljs för första gången i samband med valet 2014 eller senare, eller som i tidigare uppdrag inte omfattats av PBF, PRF-KL eller andra pensionsbestämmelser för förtroendevalda.

Pensionsbestämmelserna tillämpas på förtroendevald, oavsett uppdragets omfattning, om inte annat anges.

Pensionsbestämmelserna gäller inte för förtroendevald som vid tillträdet av uppdrag har rätt till egenpension på grund av anställning, har rätt till egenpensionsförmåner enligt PBF, PRF-KL eller annat uppdrag eller uppnått 67 års ålder. Med ”rätt till egenpension” inbegrips att den förtroendevalde skulle kunnat få rätt till egenpension om ansökan härom ingivits.

Fullmäktige kan för särskilt fall besluta att pensionsbestämmelserna ska gälla och fastställa de villkor i fråga om pensionsrättens omfattning m.m. som kan finnas motiverade.

En *pensionsmyndighet* ska finnas. Med pensionsmyndighet avses den nämnd som enligt fullmäktiges beslut har i uppdrag att tolka och tillämpa pensionsbestämmelserna.

§ 2 Pensionsförmånernas omfattning

Pensionsförmåner enligt dessa bestämmelser är:

- a. avgiftsbestämd ålderspension
- b. sjukpension
- c. efterlevandeskydd
- d. familjeskydd

§ 3 Avgiftsbestämd ålderspension

En förtroendevald har rätt till avgiftsbestämd ålderspension enligt §§ 4 – 9 i pensionsbestämmelserna.

§ 4 Pensionsgrundande inkomst

En förtroendevalds pensionsgrundande inkomst beräknas per kalenderår och begränsas till högst 30 inkomstbasbelopp.

Den pensionsgrundande inkomsten beräknas per kalenderår och utgörs av den förtroendevaldes årsarvode, sammanträdesersättningar samt andra i det pensionsgrundande uppdraget (uppdragen) utgivna kontanta ersättningar.

För förtroendevald med uppdrag på heltid eller betydande del av heltid och som under ledighet till följd av sjukdom, olycksfall, arbetskada eller ledighet enligt föräldraledighetslagen (FörL), och på grund av sådan ledighet fått avdrag från sitt arvode, ska den pensionsgrundande inkomsten räknas om (höjas) med vad som avdragits.

I den pensionsgrundande inkomsten ska inte ingå ersättning som betalas ut till förtroendevald enligt 4 kap 12 § kommunallagen för förlorad arbetsinkomst, semesterförmån eller tjänstepensionsförmån eller ersättning som utgör traktamente eller kostnadsersättning.

§ 5 Pensionsavgifter

Pensionsavgiften beräknas i procent på den förtroendevaldes pensionsgrundande inkomst enligt § 4.

Pensionsavgiften är 4,5 procent på den pensionsgrundande inkomsten upp till och med 7,5 inkomstbasbelopp.

Pensionsavgiften är 30 procent på de delar av den pensionsgrundande inkomsten som överstiger 7,5 inkomstbasbelopp, intill dess den förtroendevalde har fyllt i 32 a § LAS angiven ålder. Därefter är pensionsavgiften 4,5 procent på hela den pensionsgrundande inkomsten.

För förtroendevald med uppdrag på heltid eller betydande del av heltid, och som får rätt till sjuk- eller aktivitetsersättning enligt socialförsäkringsbalken (SFB) och som en följd härav med stöd av 4 kap. 9 § kommunallagen befrias från sitt uppdrag före mandatperiodens utgång, ska pensionsavgift tillgodoräknas under

tid då den förtroendevalde har rätt till sjuk- eller aktivitetsersättning enligt socialförsäkringsbalken (SFB).

Anmärkning

Pensionsavgift ska avsättas i förhållande till nedsatt arbetsförmåga i uppdraget (uppdragen). Pensionsavgiften beräknas på den pensionsgrundande inkomsten året före den förtroendevalde beviljas sjuk- eller aktivitetsersättning. Pensionsavgiften avsätts till den förtroendevaldes pensionsbehållning.

Förtroendevald tillgodoräknas pensionsavgift från kommunen, landstinget/regionen endast om den för kalenderåret är högre än 1,5 procent av samma års inkomstbasbelopp. Då förtroendevald inte tillgodoräknas pensionsavgift betalar kommunen och landstinget/regionen ut motsvarande belopp direkt till den förtroendevalde i form av ersättning som inte är pensionsgrundande.

§ 6 Pensionsbehållning

Pensionsavgiften för ett kalenderår avsätts senast den 31 mars följande år till en pensionsbehållning hos respektive kommun eller landsting/region, där den förtroendevalde har innehaft uppdrag. Med pensionsbehållning avses summan av de årliga pensionsavgifter som intjänats hos respektive kommun eller landsting/region.

Pensionsbehållningen innehåller ett obligatoriskt efterlevandeskydd enligt § 11.

§ 7 Information

Pensionsmyndigheten ska lämna information till den förtroendevalde om hans eller hennes avgiftsbestämda pension, pensionsgrundande inkomst och avsättning av pensionsavgift.

§ 8 Utbetalning av avgiftsbestämd ålderspension

Utbetalning av avgiftsbestämd ålderspension, dvs pensionsbehållningen enligt § 6, sker månadsvis och tidigast från den tidpunkt den förtroendevalde kan få allmän pension utbetalad, och i övrigt enligt överenskommelse mellan den förtroendevalde och fullmäktige.

Ansökan om avgiftsbestämd ålderspension ska göras enligt de anvisningar som pensionsmyndigheten fastställt. Den förtroendevalde bör få pension utbetalad inom tre månader efter det att pensionsmyndigheten tagit emot sådan ansökan.

Avgiftsbestämd ålderspension kan utbetalas som engångsersättning till förtroendevald om värdet av pensionsbehållningen är högst 150 % av inkomstbasbeloppet året innan utbetalning av förmånen börjar.

§ 9 Uppgiftsskyldighet

Förtroendevald är skyldig att lämna de uppgifter som pensionsmyndigheten begär för att kunna fastställa rätten till och beräkna avsättning av pensionsavgift. Lämnas inte sådana uppgifter kan pensionsmyndigheten besluta att avsättningen ska minskas i skälig omfattning.

Om förtroendevald genom att lämna oriktiga uppgifter inte fullgör sin uppgiftsskyldighet eller på annat sätt orsakar att för hög pensionsavgift avsätts, kan detta belopp avräknas på kommande avsättningar av pensionsavgift.

Pensionsmyndigheten kan besluta att helt eller delvis efterge beloppet.

§ 10 Sjukpension

Sjukpension betalas ut till förtroendevald med uppdrag på heltid eller betydande del av heltid och som får rätt till sjuk- eller aktivitetsersättning enligt socialförsäkringsbalken och som en följd härav med stöd av 4 kap. 9 § kommunallagen befrias från sitt uppdrag före mandatperiodens utgång.

Sjukpensionen grundas och beräknas på den pensionsgrundande inkomsten enligt § 4 som den förtroendevalde hade året före den tidpunkt då sjuk- eller aktivitetsersättning beviljades.

Sjukpensionen motsvarar den månadsersättning som utgår till anställda enligt AGS-KL.

Sjukpension betalas ut under tid som den förtroendevalde har rätt till sjuk- eller aktivitetsersättning enligt SFB. Upphör rätten till sjuk- eller aktivitetsersättning upphör också rätten till sjukpension.

Fullmäktige kan för särskilt fall besluta att sjukpension ska fortsätta att betalas ut, dock inte för längre tid än då sjuk- och aktivitetsersättning enligt socialförsäkringsbalken kan lämnas.

Anmärkningar

1. Sjukpensionen utges i förhållande till nedsatt arbetsförmåga i uppdraget (uppdragen).
2. Sjukpensionen ska värdesäkras enligt de bestämmelser som gäller för utbetalning av månadsersättning enligt AGS-KL.

§ 11 Efterlevandeskydd

Efterlevandeskydd för avgiftsbestämd ålderspension, enligt § 6, innebär att pension betalas till efterlevande make/maka, registrerad partner, sambo eller barn vid förtroendevalds dödsfall.

Vid dödsfall innan avgiftsbestämd ålderspensionen börjat utbetalas till förtroendevald utbetalas värdet av pensionsbehållningen, enligt § 6, till förmånsberättigad efterlevande under fem år.

Vid dödsfall efter det att livsvarig avgiftsbestämd ålderspension har börjat utbetalas till den förtroendevalde fortsätter utbetalningarna som ett efterlevandeskydd till efterlevande under maximalt 20 år efter det att ålderspensionen börjat utbetalas.

Efterlevandeskydd betalas i första hand till efterlevande make/maka, registrerad partner och sambo. I andra hand betalas efterlevandeskydd till efterlevande barn eller adoptivbarn, dock som längst till och med månaden innan barnet fyller 20 år.

Om det finns flera barn med rätt till efterlevandeskydd ska pensionsbehållningen delas lika mellan förmånsberättigade barn.

Efterlevandeskydd kan utbetalas som en engångsersättning till efterlevande om värdet av pensionsbehållningen är högst 150 % av inkomstbasbeloppet året före utbetalning av förmånen börjar.

§ 12 Familjeskydd vid förtroendevalds dödsfall

Familjeskydd betalas ut till förtroendevald med uppdrag på heltid eller betydande del av heltid. (Bestämmelser om familjeskydd utarbetas senare efter det att pågående avtalsförhandlingar om AKAP-KL avslutats.)

§ 13 Vissa inskränkningar i rätten till pensionsförmån

Angående påföljd i pensionsförmånshänseende för den som uppsåtligen framkallat förtroendevalds arbetsoförmåga eller död ska gälla vad som anges i 18, 19, 20 a och 100 a §§ lagen om försäkringsavtal.

§ 14 Ändringar av och tillägg till bestämmelserna

Förtroendevald är skyldig att underkasta sig de ändringar av och de tillägg till pensionsbestämmelserna som fullmäktige beslutar.

§ 15 Finansiering

För utfästelser enligt dessa bestämmelser svarar kommun och landsting/region.

§ 16 Ansökan om och utbetalning av sjukpension, efterlevandeskydd och familjeskydd

Utbetalning av sjukpension, efterlevandeskydd och familjeskydd sker månadsvis.

Ansökan om sjukpension, efterlevandeskydd och familjeskydd ska göras enligt de anvisningar som pensionsmyndigheten utfärdar. Den förtroendevalde eller förmånsberättigade bör få pension utbetalad tre månader efter det att pensionsmyndigheten tagit emot sådan ansökan.

§ 17 Uppgiftsskyldighet m.m.

Förtroendevald eller hans eller hennes efterlevande är skyldig att lämna de uppgifter som pensionsmyndigheten begär för att fastställa rätten till sjukpension, efterlevandeskydd och familjeskydd. Förtroendevald eller efterlevande som inte fullgör de skyldigheter pensionsmyndigheten fastställt förverkar rätten till förmåner och kan inte genom att senare fullgöra skyldigheten återfå rätten till förverkat belopp mer än sex månader tillbaka. Pensionsmyndigheten kan dock medge undantag.

Bilaga - Vissa Förtydliganden till OPF-KL

1. Definition av förtroendevald enligt 4 kap 1 § kommunallagen

Med förtroendevalda avses i denna lag (kommunallagen) ledamöter och ersättare i fullmäktige, nämnder och fullmäktigeberedningar samt revisorer.

Med förtroendevalda avses också ledamöter och ersättare i den beslutande församlingen, förbundsstyrelsen eller annan nämnd, de beslutande församlingarnas beredningar samt revisorer i ett kommunalförbund. Lag (2006:369).

2. Heltid och betydande del av heltid

Förtroendevald som fullgör uppdrag *på heltid eller på betydande del av heltid*. Vad som menas med betydande del av heltid är en tolkning av kommunallagen.

Kommunaldemokratiska kommittén ansåg i sitt betänkande (SOU 1982:5) att 40 %, motsvarande vad som gäller inom arbetslivet för sociala förmåner, borde vara en lägsta gräns, vilket också remissinstanserna ansåg. (I prop. 1982/83:97 tar departementschefen upp 40 % - gränsen endast i fråga om utfästelse om visstidspension).

3. Efterskydd

Förtroendevald som befrias/frånträder sitt uppdrag p g a sjukdom har rätt till efterskydd under 270 kalenderdagar. Efterskyddet innebär att rätt till sjukpension föreligger om förtroendevald under efterskyddstid beviljas sjuk- eller aktivitetsersättning.

Den förtroendevaldes rätt till efterskydd upphör om den förtroendevalde tillträder en anställning eller annat uppdrag, förenat med pensionsrätt.

4. Pensionsbehållning

Pensionsbehållning enligt OPF-KL ska årligen omräknas med förändringen av inkomstbasbeloppet (IBB).

Om riksdagen eller regeringen beslutar om särskilda ekonomiska åtgärder som berör pensionsområdet, direkt eller indirekt, - t.ex. genom skattesystemet, eller vid omständigheter som ses som force majeure, ska avvikelser kunna göras från nedanstående normer.

Normer

Innan pension betalas ut

För tid innan den förtroendevaldes pensionsbehållning enligt OPF-KL börjar betalas ut ska pensionsbehållningen räknas upp för ett kalenderår (t) genom att multipliceras med kvoten av inkomstbasbeloppet (IBB) för kalenderåret (t+1) dividerat med inkomstbasbeloppet för kalenderåret (T). Uppräkning sker vid utgången av kalenderåret (t+1).

Börjar pensionsbehållningen betalas ut under kalenderåret (t+1) ska pensionsbehållningen istället räknas upp genom att multipliceras med en tolfedel av det enligt ovan beräknade värdet multiplicerat med antalet kalendermånader under kalenderåret (t+1) innan pensionsbehållningen börjar betalas ut. Uppräkningen sker vid utgången av den kalendermånad som närmast föregår den då pensionsbehållningen börjar betalas ut.

Då pension betalas ut

Pensionsbehållning enligt OPF-KL ska räknas om i samma grad som gällande IBB ändrats i förhållande till IBB för det kalenderår då pensionen började betalas ut.

Avdelningen för Arbetsgivarpolitik
Niclas Lindahl

Kommentar till Förslag till bestämmelser om omställningsstöd och pension för förtroendevalda (OPF-KL)

I denna PM kommenteras Förslag till bestämmelser (2013-10-20) om omställningsstöd och pension för förtroendevalda (OPF-KL) mer i detalj.

OPF-KL är utformat för att kunna tillämpas på förtroendevalda som nyttillträder ett (eller flera) uppdrag efter valet 2014 eller senare. Bestämmelserna gäller i vissa delar även för förtroendevalda som i tidigare uppdrag inte har omfattats av PBF, PRF-KL eller andra pensionsbestämmelser för förtroendevalda.

Bestämmelserna är helt nya, vilket innebär att de inte innehåller samma förmåner som i tidigare PBF, PRF-KL eller äldre bestämmelser/reglementen för förtroendevalda.

OPF-KL är indelat i omställningsstöd och pensionsbestämmelser. Till OPF-KL finns en bilaga med bl. a. närmare information om uppräknade pensionsbehållningen samt samordning med förvärvsinkomst (bilagan är f.n. under utarbetning, kommer publiceras under november månad).

Bestämmelserna gäller inte för förtroendevalda som avgår 2014-12-31 eller senare (eller tidigare avgått) med rätt till visstidspension, annan egenpensionsförmån, avgångsersättning eller livränta. För dessa förtroendevalda fortsätter PBF eller PRF-KL att gälla.

Detta gäller enligt huvudregeln även om den förtroendevalde senare tillträder ett nytt uppdrag hos kommunen och/eller landstinget/regionen. Med ”rätt till” inbegrips att den förtroendevalde skulle kunnat få rätt till egenpensionsförmån, avgångsersättning eller livränta enligt PBF eller PRF-KL om ansökan härom ingivits.

Allmänt om bestämmelserna

OPF-KL är utformat för tillämpning hos respektive kommun och region/landsting. För att äga giltighet krävs ett lokalt antagande av bestämmelserna.

Bestämmelser om omställningsstöd och pension gäller för förtroendevald som avses i 4 kap. 1 § kommunallagen och som fullgör uppdrag hos kommun eller landsting/region, på heltid eller betydande del av heltid, med sammanlagt minst 40

procent av heltid, om inte annat anges i OPF-KL. Att betydande del av heltid anges till 40 procent är en uttolkning av kommunallagen. Olika kommuner och landsting/regioner har olika förutsättningar, exempelvis beroende på storlek, för omfattningen av de politiska uppdragen vilket kan beaktas i samband med fastställandet av det lokala regelverket.

Innehållet är bl. a. en följd av att livsinkomstprincipen och arbetslinjen har tjänat som utgångspunkter för utformningen. Bestämmelserna ska underlätta och möjliggöra för förtroendevald att förena arbetsliv och uppdrag och därmed har bestämmelserna i möjligaste mån anpassats till de pensions- och omställningsavtal som gäller för anställda inom kommuner, landsting och regioner, liksom för anställda på arbetsmarknaden i övrigt.

En annan ambition är att likalydande bestämmelser för förtroendevalda ska gälla oavsett om han eller hon har/har haft uppdrag hos kommun eller landsting/region.

Omställningsbestämmelserna tar sikte på aktiv omställning, med aktiva omställningsinsatser och tidsbegränsade ekonomiska omställningsstöd. Detta i syfte att öka chanserna för personer att kunna gå vidare i sin karriär, vilket följer arbetslinjen. Modellen blir också mer lik vad som gäller för anställda i kommuner, landsting och regioner.

Förmånerna i pensionsbestämmelserna motsvarar i stora delar pensionsavtalet AKAP-KL. Ålderspensionsintjänandet bygger på livsinkomstprincipen. Strukturen följer också AKAP-KL, bland annat är paragrafindelningen en annan än PBF och PRF-KL och momentnummer finns inte.

Med fullmäktige avses kommunfullmäktige, landstingsfullmäktige och regionfullmäktige.

Det förutses att fullmäktige utser en särskild ”*pensionsmyndighet*”, dvs. den nämnd som ska ha till uppgift att tolka och tillämpa pensions- och omställningsbestämmelserna.

Någon nedre åldersgräns för att omfattas av bestämmelserna finns inte.

För att förenkla hanteringen finns inte några övergångsbestämmelser, till skillnad från tidigare rekommenderade reglementen och bestämmelser.

Bestämmelser om omställningsstöd

Allmänt

Bestämmelserna om de olika omställningsstöden är helt ny.

De avser i första hand att öka möjligheterna för en förtroendevald att röra sig mellan arbetsliv och uppdragstid. Huvudprincipen är att samtliga omställningsstöd ska ses som tidsbegränsade stöd.

Varje kommun och landsting/region svarar för sin del av kostnaden för de olika omställningsstöden. I händelse av att förtroendevald går från uppdrag i kommun till landsting/region, eller vice versa, kan det vara lämpligt att det överenskoms om hantering av kvalifikationstider och eventuell kostnadsfördelning.

Tillämpningsområde (§ 1)

Bestämmelser om de olika omställningsstöden gäller för förtroendevald som avses i 4 kap. 1 § kommunallagen och som fullgör uppdrag hos kommun eller landsting/region, på heltid eller betydande del av heltid, med sammanlagt minst 40 procent av heltid. Olika kommuner och landsting/regioner har olika förutsättningar, exempelvis beroende på storlek, för omfattningen av de politiska uppdragen vilket kan beaktas i samband med fastställandet av det lokala regelverket.

Det bör noteras att det finns en skillnad mellan omställnings- och pensionsbestämmelsernas tillämpningsområde avseende uppdragets/uppdragens omfattning.

Bestämmelserna om omställningsstöd gäller inte för förtroendevald som i tidigare uppdrag omfattats av PBF, PRF-KL eller andra pensionsbestämmelser för förtroendevalda.

Stöd för återgång till arbete (§ 2)

Omställningsstöden ska kunna kombineras med lämpliga aktiva insatser för förtroendevald som så önskar, för att han eller hon ska kunna återgå i arbete.

Aktiva omställningsinsatser (§ 3)

Bestämmelserna om aktiva omställningsinsatser gäller för förtroendevald som innehaft ett eller flera uppdrag med sammanlagt minst 40 procent och som lämnat sitt uppdrag efter minst fyra års sammanhängande uppdragstid hos (samma) kommun eller landsting/region. I händelse av att förtroendevald går från uppdrag i kommun till landsting/region, eller vice versa, kan det vara lämpligt att det överenskoms om hantering av kvalifikationstider och eventuell kostnadsfördelning.

Det finns inte fastställt vilka aktiva insatser en förtroendevald kan få eller hur mycket en insats får kosta. Det är upp till respektive fullmäktige (pensionsmyndighet) att fastställa kostnadsram och vad som ska gälla utifrån den förtroendevaldes förutsättningar. Tanken är att ledning ska kunna hämtas från bland annat omställningsavtal på arbetsmarknaden avseende typ av insatser och kostnadsram.

Ekonomiskt omställningsstöd (§ 4)

Bestämmelser om ekonomiskt omställningsstöd gäller för förtroendevald som innehaft ett eller flera uppdrag med sammanlagt minst 40 procent och som lämnat sitt uppdrag efter minst ett års sammanhängande uppdragstid hos (samma) kommun eller landsting/region. I händelse av att förtroendevald går från uppdrag i kommun till landsting/region, eller vice versa, kan det vara lämpligt att det överenskoms om hantering av kvalifikationstider och eventuell kostnadsfördelning.

Ekonomiskt omställningsstöd kan utbetalas som längst under tre år och ska samordnas med förvärvsinkomster från och med år två, från samordning undantas dock ett prisbasbelopp.

Ekonomiskt omställningsstöd är att jämställa med inkomst av tjänst och är pensionsgrundande till allmän pension.

Förlängt ekonomiskt omställningsstöd (§ 5)

Bestämmelser om förlängt ekonomiskt omställningsstöd gäller för förtroendevald som innehaft ett eller flera uppdrag med sammanlagt minst 40 procent av heltid och som lämnat sitt (sina) uppdrag efter minst åtta års sammanhängande uppdragstid hos (samma) kommun eller landsting/region. Det innebär att förlängt ekonomiskt omställningsstöd kan sökas av och utges till förtroendevald som fyllt 61 år och var minst 58 år när han eller hon lämnat sitt (sina) uppdrag - och i direkt anslutning - har fått ekonomiskt omställningsstöd utbetalt från avgångstidpunkten.

I händelse av att förtroendevald går från uppdrag i kommun till landsting/region, eller vice versa, kan det vara lämpligt att det överenskoms om hantering av kvalifikationstider och eventuell kostnadsfördelning.

För att få rätt till förlängt ekonomiskt omställningsstöd krävs att den förtroendevalde årligen inkommer med ansökan och kan styrka att han eller hon har försökt att hitta annan försörjning.

Förlängt ekonomiskt omställningsstöd är att jämställa med inkomst av tjänst och är pensionsgrundande till allmän pension.

Övrigt (§ 7)

Omställningsersättningarna ska samordnas/minskas med andra förvärvsinkomster om inte annat anges.

Med förvärvsinkomst avses dels sådana inkomstslag som anges i 59 kap. socialförsäkringsbalken och enligt Skatteförvaltningens definition (från år 2012)

All annan inkomst än kapitalinkomst är förvärvsinkomst. De vanligaste förvärvsinkomsterna är en på basis av ett arbetsförhållande erhållen lön och en inkomst som ska jämföras med denna samt pension. Även en i stället för denna inkomst erhållen inkomst, förmån eller ersättning, t.ex. arbetslöshetsdagpenning och dagtraktamente av olycksfallsförsäkring, är förvärvsinkomst. Även det värde av leveransarbete som hänför sig till handel med virke är förvärvsinkomst.

Förvärvsinkomsten ansluter sig dock inte alltid till utförande av arbete, eftersom även t.ex. en förtäckt dividend är förvärvsinkomst. Förvärvsinkomst är enligt rättspraxisen också en garantiprovision (HFD 1994/2895).

Av resultatet av näringsverksamhet och jordbruk kan även en del vara förvärvsinkomst. Av dessa inkomster avskiljs först kapitalinkomstandelen och resten beskattas som förvärvsinkomst. Även inkomstandelen för en delägare i en sammanslutning och den dividend som ett annat bolag än ett börsbolag har utbetalat, indelas i en kapital- och förvärvsinkomstandel.

Inkomst av sådant slag som är pensionsgrundande enligt 59 kap. socialförsäkringsbalken, t ex sjukpenning, föräldrapenningsförmåner, inkomstrealiterad sjuk- och aktivitetsersättning.

Ansökan om omställningsstöd (§ 8)

För att få rätt till de olika omställningsstöden enligt §§ 3 - 5 krävs skriftlig ansökan, enligt de anvisningar som pensionsmyndigheten tagit fram.

Ändringar och nyheter i pensionsbestämmelserna

Allmänt

Pensionsbestämmelserna kännetecknas av följande principer:

- Avgiftsbestämd ålderspension. Pensionen grundar sig på årliga avgifter och avgifterna uttrycks som procentuell andel av den förtroendevaldes pensionsgrundande årsinkomst, d v s årsarvoden m m.
- Nettopensionsbestämmelser. Avgiftsbestämd ålderspension och sjukpension är fristående från den allmänna pensionen.
- Livsinkomstprincipen och arbetslinjen är utgångspunkter. Exempelvis beräknas pensionsavgifterna på årsarvode och sammanträdesersättning oavsett uppdragets/uppdragens omfattning.
- Ingen samordning görs med andra pensionssystem avseende ålderspension.

Pensionsbestämmelserna är utformade för att kunna tillämpas på förtroendevalda som nyttillträder ett eller flera uppdrag efter valet 2014 eller på förtroendevald som i tidigare uppdrag inte omfattats av PBF, PRF-KL eller andra pensionsbestämmelser för förtroendevald.

Tidigare rekommendation om att förtroendevald ska ha innehaft sitt uppdrag i minst 36 eller 48 kalendermånader för rätt till t.ex. ålderspension gäller inte. Avgiftsbestämd ålderspension intjänas från första kronan.

Förmåner såsom visstidspension och andra egenpensionsförmåner, efterlevandepensioner, livränta och avgångsersättning och utfästelser enligt bruttopensionsprincipen gäller inte längre. Beräkningstidpunkt, tidsfaktor, årspoäng och årsmedelpoäng som gäller för att beräkna pensionsförmåner i PBF eller PRF-KL återfinns inte heller.

Varje kommun och landsting/region svarar för sin del av pensionsintjänandet.

Genom de nya pensionsbestämmelserna blir det pensionsåtagande kommuner, landsting och regioner har gentemot de förtroendevalda tydligare redovisat.

Tillämpningsområde (§ 1)

Tidigare precisering avseende uppdragets omfattning på heltid eller på betydande del av heltid är borttaget i tillämpningsområdet. Det betyder att även s.k. fritidspolitiker omfattas av pensionsbestämmelserna om inte annat anges.

Pensionsförmånernas omfattning (§ 2)

Pensionsförmånerna är avgiftsbestämd ålderspension och sjukpension. Bestämmelserna har tillförts efterlevandeskydd och familjeskydd. Bestämmelserna om familjeskydd kommer att utarbetas efter det att pågående avtalsförhandlingar om AKAP-KL avslutats. Kansliet har förutsatt att bestämmelserna kommer att bli likalydande. Familjeskydd ska gälla för förtroendevald med uppdrag på heltid eller betydande del av heltid.

Avgiftsbestämd ålderspension (§ 3)

En helt ny bestämmelse om beräkning av ålderspension har införts.

Pensionsgrundande inkomst (§ 4)

Pensionsgrundande inkomst begränsas på samma sätt som i pensionsavtalet AKAP-KL till 30 inkomstbasbelopp.

I den pensionsgrundande inkomsten ingår den förtroendevaldes årsarvode, sammanträdesersättningar och vissa andra ersättningar.

För förtroendevald med uppdrag på heltid eller betydande del av heltid, som fått vidkännas avdrag från sitt arvode på grund av ledighet för t ex sjukdom, ska den pensionsgrundande inkomsten omräknas/höjas med vad som avdragits.

Pensionsavgifter (§ 5)

Bestämmelsen är helt ny

Pensionsavgiften är 4,5 procent på den pensionsgrundande inkomsten upp till och med 7,5 inkomstbasbelopp. På den pensionsgrundande inkomst som överstiger 7,5 inkomstbasbelopp är pensionsavgiften 30 procent. Avgiften avsätts till en pensionsbehållning.

Pensionsavgift intjänas från första kronan. Någon nedre åldersgräns för tillgodoräknande av pensionsavgift finns inte.

För en förtroendevald som beviljas sjuk- eller aktivitetsersättning och som inte har innehaft uppdrag något helt kalenderår får pensionsmyndigheten fastställa den pensionsgrundande inkomsten.

Den pensionsgrundande inkomsten indexerar med prisbasbeloppet året före sjuk- eller aktivitetsersättningstidpunkten infaller.

Nivån på pensionsavgifterna motsvarar nivåerna i de pensionsavtal som finns på arbetsmarknaden.

Pensionsbehållning (§ 6)

Bestämmelsen är helt ny.

Pensionsavgiften beräknas varje kalenderårsskifte och ska avsättas till en pensionsbehållning som förvaltas hos kommunen och landstinget/regionen.

På grund av de begränsningar som finns enligt inkomstskattelagen kan förtroendevald inte välja en placering av pensionsavgiften till en tjänstepensionsförsäkring.

Vad som avses med tjänstepensionsförsäkring framgår av 57 kap. 7 § IL. *Med tjänstepensionsförsäkring avses en pensionsförsäkring som har samband med tjänst och som den försäkrades arbetsgivare åtagit sig att betala samtliga premier för.*

Pensionsbehållningen innehåller ett obligatoriskt efterlevandeskydd vilket följer av § 11.

Pensionsbehållningen räknas upp årligen med förändringen av inkomstbasbeloppet. Detta gäller både före och efter utbetalning. Närmare om uppräkningsframtiden framgår av bilagan till bestämmelserna (f.n. under utarbetning, kommer publiceras under november månad).

Ansökan och utbetalning av avgiftsbestämd ålderspension (§ 8)

Utbetalning av avgiftsbestämd ålderspension kan göras tidigast från den tidpunkt då allmän pension kan utbetalas, vilket innebär en flexiblare utbetalning av ålderspension. Utbetalningstidpunkt av avgiftsbestämd ålderspension, pensionsbehållningen enligt § 6, kommer på så sätt att följa de eventuella ändringar som sker i lagstiftning om tidigaste uttagstidpunkt av allmän pension. Avgiftsbestämd ålderspension utbetalas livsvarigt.

Ålderspensionen utbetalas efter skriftlig ansökan enligt de anvisningar som pensionsmyndigheten tagit fram.

Sjukpension (§ 10)

För rätt till sjukpension gäller samma krav som i PBF, d v s att avgången är en följd av sjuk- eller aktivitetsersättning enligt SFB. Sjukpensionen gäller endast för förtroendevald med uppdrag på heltid eller betydande del av heltid.

Sjukpension beräknas på andra grunder än i PBF och PRF-KL. Sjukpensionen motsvarar den månadsersättning som utbetalas till anställda enligt AGS-KL.

För en förtroendevald som inte har innehaft uppdrag något helt kalenderår får pensionsmyndigheten fastställa den pensionsgrundande inkomsten, enligt § 4, som ska ligga till grund för beräkning av sjukpensionen.

Efterlevandeskydd (§ 11)

Bestämmelsen är helt ny.

Efterlevandeskyddet är obligatoriskt, fullmäktige kan besluta om det ska finnas möjlighet att välja bort det före utbetalning.

På grund av de begränsningar som finns enligt 57 kap. inkomstskattelagen kan efterlevandeskyddet inte tecknas i en tjänstepensionsförsäkring. Vad som avses med tjänstepensionsförsäkring framgår av 57 kap. 7 § IL. *Med tjänstepensionsförsäkring avses också en pensionsförsäkring som – sedan en anställd dött – tecknats av arbetsgivaren till förmån för den anställdes efterlevande och som arbetsgivaren har åtagit sig att betala samtliga premier för.*

Vid förtroendevalds dödsfall betalas det sparade kapital som finns i pensionsbehållningen ut till i första hand make/maka, registrerad partner, sambo och i andra hand till barn (under 20 år). Avseende definitionen av sambo hänvisas till sambolagen.

Beloppets storlek bestäms av hur stor pensionsbehållningen är innan dödsfallet och om den avgiftsbestämda pensionen har börjat betalas ut till den förtroendevalde eller inte.

Familjeskydd (§ 12)

Bestämmelsen är helt ny.

Bestämmelser om familjeskydd kommer att utarbetas efter det att pågående avtalsförhandlingar om AKAP-KL avslutats. Kansliet har förutsatt att bestämmelserna i stort sett kommer att bli likalydande med familjeskydd i AKAP-KL. Familjeskydd ska gälla för förtroendevald med uppdrag på heltid eller betydande del av heltid.

Intill dess bestämmelser om familjeskydd är utarbetade gäller bestämmelser om efterlevandepension enligt PBF eller PRF-KL.

Ansökan om och utbetalning av sjukpension, efterlevande- och familjeskydd (§ 16)

För att få rätt till sjukpension efterlevande - och familjeskydd krävs en skriftlig ansökan, enligt de anvisningar som pensionsmyndigheten tagit fram.

PACTA

CIRKULÄR 13:75

Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Niclas Lindahl
Pia Svensson

Kommunstyrelsen
Landstingsstyrelsen
Regionstyrelsen

Nyckelord: Förtroendevalda, omställning och pension

Förslag till bestämmelser om omställningsstöd och pension till förtroendevalda (OPF-KL)

Detta cirkulär innehåller förslag till lokalt beslut

Sveriges Kommuner och Landstings styrelse har den 20 oktober 2013 antagit förslag till bestämmelser om omställningsstöd och pension till förtroendevalda (OPF-KL) för att kunna tillämpas på förtroendevalda som nytillträder ett (eller flera) uppdrag efter valet 2014 eller senare. Bestämmelserna gäller i vissa delar även för förtroendevalda som i tidigare uppdrag inte har omfattats av PBF, PRF-KL eller andra pensionsbestämmelser för förtroendevalda.

Bestämmelserna är helt nya, vilket innebär att de inte innehåller samma förmåner som i tidigare PBF, PRF-KL eller äldre bestämmelser/reglementen för förtroendevalda.

OPF-KL är indelat i omställningsstöd och pensionsbestämmelser. Till OPF-KL finns en bilaga med bl. a. närmare information om uppräknade pensionsbehållningen. För att förenkla hanteringen finns inte några övergångsbestämmelser, till skillnad från tidigare rekommenderade regelverk.

Bestämmelserna gäller inte för förtroendevalda som avgår 2014-12-31 eller senare (eller tidigare avgått) med rätt till visstidspension, annan egenpensionsförmån, avgångsersättning eller livränta. För dessa förtroendevalda fortsätter PBF eller PRF-KL att gälla.

OPF-KL är utformat för tillämpning hos respektive kommun och landsting/region. För att äga giltighet krävs ett lokalt antagande av bestämmelserna.

Omställningsbestämmelserna tar sikte på aktiv omställning, med aktiva omställningsinsatser och tidsbegränsade ekonomiska omställningsstöd.

Förmånerna i pensionsbestämmelserna motsvarar i stora delar pensionsavtalet AKAP-KL. Ålderspensionsintjänandet bygger på livsinkomstprincipen.



Bifogas till cirkuläret

Förslag till bestämmelser om omställningsstöd och pension för förtroendevalda (OPF-KL) med tillhörande bilaga och kommentarer till bestämmelser om omställningsstöd och pension för förtroendevalda (OPF-KL) bifogas cirkuläret.

Förslag till lokala beslut

I enlighet med Sveriges Kommuner och Landstings styrelses beslut föreslås att kommunen/landstinget/regionen beslutar

att anta bestämmelser om omställningsstöd och pension för förtroendevalda (OPF-KL) med tillhörande bilaga.

Frågor med anledning av detta cirkulär besvaras av Niclas Lindahl och Pia Svensson.

Sveriges Kommuner och Landsting
Avdelningen för arbetsgivarpolitik


Maria Dahlberg


Pia Svensson

§ 6

Dnr 2018/66

Redovisning av obesvarade motioner

Arbetsutskottets förslag till beslut

Fullmäktige noterar redovisningen av de obesvarade motionerna.

Beskrivning av ärendet

Enligt kommunallagen 5 kap 35 § bör en motion om möjligt beredas på sådant sätt att fullmäktige kan fatta beslut inom ett år från det att motionen lämnats in.

Om beredningen inte kan avslutas inom denna tid, ska detta och vad som har kommit fram vid beredningen anmälas till fullmäktige inom samma tid.

Fullmäktige får då avskriva motionen från vidare handläggning.

För närvarande är 46 motioner obesvarade varav 11 är äldre än 1 år.

Beslutsunderlag

1. Tjänsteskrivelse från kommunstyrelsens förvaltning daterad 19 december 2018.
2. Bilaga - Redovisning av obesvarade motioner daterad 19 december 2018.

Beslut skickas till

Kommunstyrelsen

Kommunstyrelsens förvaltning
Vicktoria Sjöström, 0240-863 27

Fullmäktige

Redovisning av obesvarade motioner

Förvaltningens förslag till beslut

Fullmäktige noterar redovisningen av de obesvarade motionerna.

Beskrivning av ärendet

Enligt kommunallagen 5 kap 35 § bör en motion om möjligt beredas på sådant sätt att fullmäktige kan fatta beslut inom ett år från det att motionen lämnats in.

Om beredningen inte kan avslutas inom denna tid, ska detta och vad som har kommit fram vid beredningen anmälas till fullmäktige inom samma tid.

Fullmäktige får då avskriva motionen från vidare handläggning.

För närvarande är 46 motioner obesvarade varav 11 är äldre än 1 år.

Jan Lindström
KommunchefVicktoria Sjöström
Registrator

Bilagor

Redovisning av obesvarade motioner daterad 19 december 2018.

Beslut skickas till

Akten

Redovisning av obesvarade motioner kvartal 4, 2018

Beskrivning av ärendet

Diarienummer	KS 2018/485
Ärendemening	Motion – Fixartjänst genom socialt företag
Inlämnad av	Lars Handegard (V)
Inkom	2018-11-28
Åtgärd	Ordförandeberedning december 2018
Besvaras	Kvartal 4, 2019
Diarienummer	KS 2018/484
Ärendemening	Motion – Återinförande av habiliteringsersättning
Inlämnad av	Lars Handegard (V)
Inkom	2018-11-28
Åtgärd	Ordförandeberedning december 2018
Besvaras	Kvartal 4, 2019
Diarienummer	KS 2018/483
Ärendemening	Motion – Effektivare och fossilfri fordonsflotta
Inlämnad av	Lars Handegard (V)
Inkom	2018-11-28
Åtgärd	Ordförandeberedning december 2018
Besvaras	Kvartal 4, 2019
Diarienummer	KS 2018/482
Ärendemening	Motion – Storsatsning på hyresnära solex i LudvikaHem
Inlämnad av	Lars Handegard (V)
Inkom	2018-11-28
Åtgärd	Ordförandeberedning december 2018
Besvaras	Kvartal 4, 2019

Diarienummer	KS 2018/481
Ärendemening	Motion – Ny lekplats och bättre mötesplatser i Marnäsområdet
Inlämnad av	Lars Handegård (V)
Inkom	2018-11-28
Åtgärd	Ordförandeberedning december 2018
Besvaras	Kvartal 4, 2019
Diarienummer	KS 2018/480
Ärendemening	Motion – Sol och vindkraft i VB Kraft
Inlämnad av	Lars Handegård (V)
Inkom	2018-11-28
Åtgärd	Ordförandeberedning december 2018
Besvaras	Kvartal 4, 2019
Diarienummer	KS 2018/479
Ärendemening	Motion – Återinförande av matdistribution
Inlämnad av	Lars Handegård (V)
Inkom	2018-11-28
Åtgärd	Ordförandeberedning december 2018
Besvaras	Kvartal 3, 2019
Diarienummer	KS 2018/478
Ärendemening	Motion – Sänkta löner och ersättningar till kommunala chefer och förtroendevalda i Ludvika kommun
Inlämnad av	Karl Gustav Nilsson (K)
Inkom	2018-11-27
Åtgärd	Ordförandeberedning december 2018
Besvaras	Kvartal 4, 2019
Diarienummer	KS 2018/477
Ärendemening	Motion – Utöka platserna på äldreboenden - tvinga inte äldre till isolering i hemmen
Inlämnad av	Karl Gustav Nilsson (K)

Inkom	2018-11-27
Åtgärd	Ordförandeberedning december 2018
Besvaras	Kvartal 4, 2019
Diarienummer	KS 2018/476
Ärendemening	Motion – Återetablera ett korttidsboende
Inlämnad av	Karl Gustav Nilsson (K)
Inkom	2018-11-27
Åtgärd	Ordförandeberedning december 2018
Besvaras	Kvartal 4, 2019
Diarienummer	KS 2018/475
Ärendemening	Motion – Ökad satsning på utbildning och kompetens inom äldreården
Inlämnad av	Karl Gustav Nilsson (K)
Inkom	2018-11-27
Åtgärd	Ordförandeberedning december 2018
Besvaras	Kvartal 4, 2019
Diarienummer	KS 2018/474
Ärendemening	Motion – Återinför sjuksköterskebemannning på äldreboendena
Inlämnad av	Karl Gustav Nilsson (K)
Inkom	2018-11-27
Åtgärd	Ordförandeberedning december 2018
Besvaras	Kvartal 4 2019
Diarienummer	KS 2018/473
Ärendemening	Motion – Garantera sammanhängande arbetstid inom äldreården
Inlämnad av	Karl Gustav Nilsson (K)
Inkom	2018-11-27
Åtgärd	Ordförandeberedning december 2018
Besvaras	Kvartal 4, 2019

Diarienummer	KS 2018/472
Ärendemening	Motion – Sex timmars arbetsdag med bibehållen lön inom äldrevården
Inlämnad av	Karl Gustav Nilsson (K)
Inkom	2018-11-27
Åtgärd	Ordförandeberedning december 2018
Besvaras	Kvartal 4, 2019
Diarienummer	KS 2018/441
Ärendemening	Motion – Skapa en kommungemensam fordonsorganisation och bilpool
Inlämnad av	Åsa Wikberg (MP)
Inkom	2018-11-09
Åtgärd	Ordförandeberedning december 2018
Besvaras	Kvartal 4, 2019
Diarienummer	KS 2018/440
Ärendemening	Motion – Sälj Ludvika kommuns del av Öddö
Inlämnad av	Åsa Wikberg (MP)
Inkom	2018-11-09
Åtgärd	Ordförandeberedning december 2018
Besvaras	Kvartal 4, 2019
Diarienummer	KS 2018/439
Ärendemening	Motion – Ser över kommunens medlemskap i föreningar och samverkansorgan
Inlämnad av	Åsa Wikberg (MP)
Inkom	2018-11-09
Åtgärd	Ordförandeberedning december 2018
Besvaras	Kvartal 4, 2019
Diarienummer	KS 2018/434
Ärendemening	Motion – Minskade kostnader för IT till politiker
Inlämnad av	Åsa Wikberg (MP)
Inkom	2018-11-09
Åtgärd	Ordförandeberedning december 2018

Besvaras	Kvartal 4, 2019
Diarienummer	KS 2018/434
Ärendemening	Motion – Strategi och handlingsplan för digitalisering
Inlämnad av	Åsa Wikberg (MP)
Inkom	2018-11-09
Åtgärd	Ordförandeberedning december 2018
Besvaras	Kvartal 4, 2019
Diarienummer	KS 2018/434
Ärendemening	Motion – Översyn av kommunens budgetprocess
Inlämnad av	Lars Handegard (V)
Inkom	2018-11-08
Åtgärd	Ordförandeberedning december 2018
Besvaras	Kvartal 4, 2019
Diarienummer	KS 2018/426
Ärendemening	Motion – Kostnadsfördelning inom kommunförbundet VBU
Inlämnad av	Lars Handegard (V)
Inkom	2018-11-02
Åtgärd	Ordförandeberedning december 2018
Besvaras	Kvartal 4 2019
Diarienummer	KS 2018/404
Ärendemening	Motion – Privatisera Stora Brunnsvik AB
Inlämnad av	Lars Handegard (V)
Inkom	2018-10-23
Åtgärd	Remiss stora Brunnsvik AB, Ludvika kommunfastigheter AB 2018-11-26
Besvaras	Kvartal 4 2019

Diarienummer	KS 2018/385
Ärendemening	Motion – Mentors in Violence Prevention
Inlämnad av	Lotta Wedman (MP)
Inkom	2018-10-15
Åtgärd	Remiss social- och utbildningsnämnden, VBU 2018-10-30
Besvaras	Kvartal 4 2019
Diarienummer	KS 2018/328
Ärendemening	Motion – Upprustning av elljusspåret i Fredriksberg
Inlämnad av	Anna-Lena Andersson (S)
Inkom	2018-09-06
Åtgärd	Remiss samhällsbyggnadsnämnden, kultur- och fritidsnämnden 2018-09-20
Besvaras	Kvartal 3, 2019
Diarienummer	KS 2018/327
Ärendemening	Motion – Upprustning av de centrala delarna av Fredriksberg
Inlämnad av	Anna-Lena Andersson (S)
Inkom	2018-09-06
Åtgärd	Remiss samhällsbyggnadsnämnden, kultur- och fritidsnämnden 2018-09-20
Besvaras	Kvartal 3, 2019
Diarienummer	KS 2018/315
Ärendemening	Motion – Bidrag till körkort inom vård- och omsorgsförvaltningen
Inlämnad av	Lotta Wedman (MP)
Inkom	2018-08-24
Åtgärd	Remiss vård- och omsorgsnämnden 2018-08-29
Besvaras	Kvartal 3, 2019
Diarienummer	KS 2018/312
Ärendemening	Motion – Mer idrott och rörelse i skolan
Inlämnad av	Åsa Wikberg (MP)
Inkom	2018-08-22
Åtgärd	Under beredning av kommunstyrelsens förvaltning

Besvaras	Kvartal 3, 2019
Diarienummer	KS 2018/311
Ärendemening	Motion – Ökat självstyre inom äldreomsorgen i Fredriksberg med personalkooperativ som mål
Inlämnad av	Lars Handegard (V)
Inkom	2018-08-22
Åtgärd	Remiss vård- och omsorgsnämnden 2018-08-23
Besvaras	Kvartal 3, 2019
Diarienummer	KS 2018/301
Ärendemening	Motion – Namngivning på nya vägar och gator i kommunen
Inlämnad av	Nadja Eriksson, Gun Andersson (C)
Inkom	2018-08-07
Åtgärd	Under beredning av kommunstyrelsens förvaltning
Besvaras	Kvartal 1, 2019

Diarienummer	KS 2018/266
Ärendemening	Motion – Utveckla Fjällberget i Grängesberg
Inlämnad av	Jan Karlsson (C)
Inkom	2018-06-26
Åtgärd	Under beredning av kommunstyrelsens förvaltning
Besvaras	Kvartal 2, 2019

Diarienummer	KS 2018/247
Ärendemening	Motion – Bygg nytt badhus i Grängesberg
Inlämnad av	Jan Karlsson och Gun Andersson (C)
Inkom	2018-06-14
Åtgärd	Remiss samhällsbyggnadsnämnden 2018-07-10
Besvaras	Kvartal 2, 2019

Diarienummer	KS 2018/246
Ärendemening	Motion – Glasa in del av centrum
Inlämnad av	Jan Karlsson (C), Johnny Karlsson (L)
Inkom	2018-06-13
Åtgärd	Remiss samhällsbyggnadsnämnden 2018-07-10 Remiss näringslivschef 2018-07-10
Besvaras	Kvartal 2, 2019

Diarienummer	KS 2018/215
Ärendemening	Motion – Omvandla Kvarngatans särskilt boende till seniorboende
Inlämnad av	Thorbjörn Tomtlund (M), Jan Karlsson, (C), Johnny Karlsson (L), Ann-Christine Anderberg (BOP)
Inkom	2018-05-29
Åtgärd	Remiss vård- och omsorgsnämnden 2018-05-30
Besvaras	Kvartal 2, 2019

Diarienummer	KS 2018/214
Ärendemening	Motion – Utökade öppettider på krogen i Ludvika
Inlämnad av	Andreas Strandberg (M)
Inkom	2018-05-29
Åtgärd	Remiss samhällsbyggnadsnämnden 2018-05-31 Remiss näringslivschefen 2018-05-31 Remiss Polisen Ludvika 2018-05-31 Remiss gemensamma nämnden för alkohol, tobak och receptfria läkemedel 2018-05-31
Besvaras	Kvartal 2, 2019

Diarienummer	KS 2018/214
Ärendemening	Motion – Etablera mötesplats för företag
Inlämnad av	Jan Karlsson (C), Gaby Back (M), Johnny Karlsson (L), Ann-Christine Anderberg (BOP)
Inkom	2018-05-07
Åtgärd	Remiss näringslivschefen 2018-05-14
Besvaras	Kvartal 2, 2019

Diarienummer	KS 2018/119
Ärendemening	Motion – Utevistelsegaranti för alla på vård- och omsorgsboenden i Ludvika kommun
Inlämnad av	HåGe Persson (M), Johnny Karlsson (L), Jan Karlsson (C), Ann-Christine Anderberg (BOP)
Inkom	2018-03-27
Åtgärd	Remiss vård- och omsorgsnämnden 2018-03-27
Besvaras	Kvartal 1, 2019

Diarienummer	KS 2017/554
Ärendemening	Motion – Idrottsarena i Ludvika
Inlämnad av	Håkan Frank och HåGe Persson (M)
Inkom	2017-12-11
Åtgärd	Remiss kultur- och fritidsnämnden 2017-12-12 - svar från kfn 2018-01-30 § 5 Remiss samhällsbyggnadsnämnden 2017-12-12 Remiss näringslivschef 2017-12-12 - svar från nle 2018-05-22
Besvaras	Under 2019

Diarienummer	KS 2017/532
Ärendemening	Motion – Bygg om FH i Ludvika till lägenheter
Inlämnad av	Kjell Israelsson (M)
Inkom	2017-12-12
Åtgärd	Remiss kultur- och fritidsnämnden 2017-12-12 - svar kfn 2018-06-11, § 51 Remiss samhällsbyggnadsnämnden 2017-12-12 - svar sbn 2018-04-25, § 56 Remiss UpphandlingsCenter 2017-12-12 Remiss arbetsmarknadsenheten 2017-12-12 Remiss LudvikaHem 2017-12-12 Remiss Ludvika kommunfastigheter 2017-12-12
Besvaras	Kvartal 1 2019

Diarienummer	KS 2017/531
Ärendemening	Motion – LudvikaHem bygger nya bostäder och själv finansierar nybyggnationer och renoveringar
Inlämnad av	Kjell Israelsson (M)
Inkom	2017-12-12
Åtgärd	Remiss samhällsbyggnadsnämnden 2017-12-12 - svar sbn 2018-05-23, § 74 Remiss LudvikaHem 2017-12-12
Besvaras	Kvartal 1 2019

Diarienummer	KS 2017/530
Ärendemening	Motion – Bygg ny brandstation på annat ställa och upplåt nuvarande till kommersiell verksamhet
Inlämnad av	Kjell Israelsson (M)
Inkom	2017-12-12
Åtgärd	Remiss räddningsnämnden 2017-12-12 Remiss samhällsbyggnadsnämnden 2017-12-12 - svar sbn 2018-04-25, § 55 Remiss näringslivschef 2017-12-12 Remiss LudvikaHem 2017-12-12
Besvaras	Kvartal 1 2019

Diarienummer	KS 2017/347
Ärendemening	Motion – Traineeprogram för chefsförsörjning
Inlämnad av	Lotta Wedman (MP)
Inkom	2017-06-21
Åtgärd	Under beredning av kommunstyrelsens förvaltning, personalenheten
Besvaras	Kvartal 1 2019

Diarienummer	KS 2017/318
Ärendemening	Motion – Avgiftsfri kollektivtrafik
Inlämnad av	Jan Karlsson och Gun Andersson (C)
Inkom	2017-01-18
Åtgärd	Under utredning hos samrådsgruppen för kollektivtrafik
Besvaras	2019

Diarienummer	KS 2017/359
Ärendemening	Motion – Informationen på kommunens almanacka
Inlämnad av	Åsa Bergkvist (S)
Inkom	2016-02-09
Åtgärd	Politisk behandling
Besvaras	Under 2019

Diarienummer	KS 2017/434
Ärendemening	Motion – Utveckla demokratin med hjälp av e-petitioner
Inlämnad av	Lotta Wedman (MP)
Inkom	2015-10-20
Åtgärd	Politisk behandling
Besvaras	Under 2019

Diarienummer	KS 2017/435
Ärendemening	Motion – Digital protokollshantering
Inlämnad av	Åsa Wikberg (MP)
Inkom	2015-10-19
Åtgärd	Politisk behandling
Besvaras	Under 2019

Diarienummer	KS 2017/433
Ärendemening	Motion – Inför möjlighet att lämna in medborgarförslag
Inlämnad av	Pär Öberg (SD)
Inkom	2015-09-23
Åtgärd	Politisk behandling
Besvaras	Under 2019
Diarienummer	KS 2017/432
Ärendemening	Motion – Websändning av kommunfullmäktigemöten

Inlämnad av	Pär Öberg (SD)
Inkom	2015-04-20
Åtgärd	Politisk behandling
Besvaras	Under 2019

2019-01-08

Kommunstyrelsens arbetsutskott

§ 7

Dnr 2018/584

Uppföljning av kommunstyrelsens plan för intern kontroll 2018

Arbetsutskottets förslag till beslut

Kommunstyrelsen godkänner uppföljning av plan för intern kontroll 2018, enligt bilaga 1 och bilaga 2 daterade 18 december 2018.

Beskrivning av ärendet

Kommunstyrelsen fastställde i oktober 2017 en plan för kommunövergripande intern kontroll för 2018 med två gemensamma kontrollpunkter som alla nämnder och helägda bolag ska följa upp.

Kommunstyrelsen har också fastställt en egen plan för intern kontroll 2018, med tre nämndspecifika kontrollpunkter som också ska följas upp.

I flera fall visar förvaltningens uppföljning att det inte finns några anmärkningar, men det finns också exempel på brister. Exempelvis finns brister i efterföljandet av kommunens fastställda projektmodell och av den grafiska manualen. För de konstaterade bristerna har förvaltningen antingen redan vidtagit förbättringsåtgärder eller föreslår nu åtgärder att vidta under 2019.

Beslutsunderlag

1. Tjänsteskrivelse från kommunstyrelsens förvaltning daterad 18 december 2018.
2. Uppföljning av kommunstyrelsens plan för intern kontroll med kommungemensamma kontrollpunkter för 2018, daterad 18 december 2018.
3. Uppföljning av kommunstyrelsens särskilda plan för intern kontroll med nämndspecifika kontrollpunkter för 2018, daterad 18 december 2018.

Beslut skickas till

Kommunstyrelsen

Kommunstyrelsens förvaltning

Jan Sinclair, 0240-860 11

Jan.sinclair@ludvika.se

Kommunstyrelsen

Uppföljning av kommunstyrelsens plan för intern kontroll 2018

Förvaltningens förslag till beslut

Kommunstyrelsen godkänner uppföljning av plan för intern kontroll 2018, enligt bilaga 1 och bilaga 2 daterade 18 december 2018.

Sammanfattning

Kommunstyrelsen fastställde i oktober 2017 en plan för kommunövergripande intern kontroll för 2018 med två gemensamma kontrollpunkter som alla nämnder och helägda bolag ska följa upp.

Kommunstyrelsen har också fastställt en egen plan för intern kontroll 2018, med tre nämndspecifika kontrollpunkter som också ska följas upp.

I flera fall visar förvaltningens uppföljning att det inte finns några anmärkningar, men det finns också exempel på brister. Exempelvis finns brister i efterföljandet av kommunens fastställda projektmodell och av den grafiska manualen. För de konstaterade bristerna har förvaltningen antingen redan vidtagit förbättringsåtgärder eller föreslår nu åtgärder att vidta under 2019.

Beskrivning av ärendet

Reglementet anger kommunens syn på intern kontroll och vem som ska göra vad. Enligt reglementet för intern kontroll (KF 2016-08-29 § 137) ska intern kontroll ses som ett verktyg för att styra och utveckla verksamheten så att lagar, förordningar och övriga föreskrifter följs, men också så att de av fullmäktige fastställda målen för verksamhet och ekonomi nås.

Vidare ska intern kontroll stödja att kommunen har och tillämpar system, processer, styrdokument och rutiner som bidrar till att lagar, förordningar och övriga föreskrifter följs och att målen nås.

Intern kontroll handlar därmed om tydlighet, ordning och reda. Det handlar om att säkra att det som ska göras blir gjort, på det sätt som det är tänkt.

Enligt reglementet ska kommunstyrelsen årligen fastställa en plan för kommunövergripande intern kontroll. Planen ska ange kommungemensamma kontrollpunkter som alla nämnder och helägda bolag ska följa upp. Planen ska föregås av en riskanalys.

Även nämnderna och de berörda bolagens styrelser ska årligen fastställa varsin plan för intern kontroll, som ska baseras på den kommunövergripande planens kommungemensamma kontrollpunkter. Även nämndernas och bolagens planer ska föregås av en riskanalys.

Kommunstyrelsens plan med kommungemensamma kontrollpunkter 2018

Vid sitt sammanträde 17 oktober 2017 § 202 antog kommunstyrelsen en plan för kommunövergripande intern kontroll år 2018, med två kommungemensamma kontrollpunkter som alla nämnder och helägda bolag ska följa upp:

1. *Bedrivs det systematiska säkerhetsarbetet med risk- och sårbarhetsanalyser enligt gällande styrdokument?*
2. *Följs den grafiska profilen?*

Kommunstyrelsens särskilda plan med nämndspecifika kontrollpunkter 2018

Vid sitt sammanträde 13 februari 2018 § 27 antog kommunstyrelsen en särskild plan för intern kontroll år 2018, med tre nämndspecifika kontrollpunkter:

1. *Genomförs våra projekt enligt projektmodell?*
2. *Sköts konteringar och attesteringar enligt reglemente?*
3. *Genomförs medarbetarsamtal enligt riktlinjer och checklista för medarbetarsamtal 1,2?*

Resultatet av nämndens uppföljning av 2018 års kontrollpunkter

I flera fall visar förvaltningens utförda kontroll att det inte finns några anmärkningar, men det finns också exempel på brister. För de konstaterade bristerna har förvaltningen antingen redan vidtagit förbättringsåtgärder eller föreslår nu åtgärder att vidta under 2019.

Uppföljningen pekar på följande brister:

- En av sju enheter inom kommunstyrelsens förvaltning har inte arbetat med risk- och sårbarhetsanalyser enligt kommunens styrdokument. Berörd chef kommer utbildas.
- Endast en mindre del av förvaltningens medarbetare använder e-postsignaturer enligt kommunens grafiska manual. Information och utbildning kommer ske på arbetsplatsträffar.
- Flera av förvaltningens projekt följer inte kommunens fastställda projektmodell. Information och utbildning kommer ske i förvaltningens ledningsgrupp och på arbetsplatsträffar.

Jan Lindström
Förvaltningschef

Jan Sinclair
Stöd- och styrningschef

Bilagor

- Bilaga 1 Uppföljning av kommunstyrelsens plan för intern kontroll med kommungemensamma kontrollpunkter för 2018, daterad 18 december 2018
- Bilaga 2 Uppföljning av kommunstyrelsens särskilda plan för intern kontroll med nämndspecifika kontrollpunkter för 2018, daterad 18 december 2018

Beslut skickas till

Verksamhetscontrollern för kännedom
Revisorerna för kännedom
Akten

Bilaga 1 Kommunstyrelsens uppföljning av plan för intern kontroll med *kommungemensamma* kontrollpunkter för 2018

Kontrollpunkt	Kontroll utförd		Resultat		Anmärkning	Vidtagna/föreslagna åtgärder
	Ja	Nej	UA	MA		

Bedrivs det systematiska säkerhetsarbetet med risk- och sårbarhetsanalyser enligt gällande styrdokument?						
- Arbetas det kontinuerligt, minst årligen, med analyser för att säkerställa att samhällsviktig verksamhet kan bedrivas även vid olika typer av kriser?	X			X	En enhet har inte arbetat med sårbarhetsanalys och har ingen utsedd person för arbetet.	Informera och utbilda berörd chef.
- Finns det dokumenterade och kommunicerade planer för att hantera det som identifieras i analyserna?	X			X	Saknas inom en enhet.	Informera och utbilda berörd chef.

Följs den grafiska profilen?						
- För fordon. Avser logotype på nyinköpta och/eller nyleasade fordon samt fordon som tidigare har försetts med logotype.	X		X		Ett nytt fordon har införskaffats under året och har försetts med logotype.	-
- För e-postsignaturer	X			X	Stickprov om 40 medarbetare på samtliga enheter och stab. 31% av stickprovet hade e-post-signatur enl grafiska profilen	Informera och utbilda på APT

Bilaga 2 Kommunstyrelsens uppföljning av särskild plan för intern kontroll med *nämndspecifika* kontrollpunkter för 2018

Kontrollpunkt	Kontroll utförd		Resultat		Anmärkning	Vidtagna/föreslagna åtgärder
	Ja	Nej	UA	MA		
1 Genomförs våra projekt enligt projektmodell?	X			X	Flera projekt följer inte projektmodellen	Information och utbildning kommer ske i förvaltningens ledningsgrupp och på arbetsplatsträffar.
2 Sköts konteringar och attesteringar enligt reglemente?	X			X	I stort visar kontrollen att inga avvikelser funnits förutom ett fåtal felkonteringar och underlag som ska kompletteras.	Komplettering av deltagarförteckning till konferensfaktura.
3 Genomförs medarbetarsamtal enligt riktlinjer och checklista för medarbetarsamtal 1,2?	X		X		-	-

2019-01-08

Kommunstyrelsens arbetsutskott

§ 8

Dnr 2018/585

Fastställande av kommunstyrelsens plan för intern kontroll 2019

Arbetsutskottets förslag till beslut

Kommunstyrelsen fastställer plan för intern kontroll 2019, enligt bilaga 1 och bilaga 2 daterade 19 december 2018.

Beslut

Arbetsutskottet beslutar ge kommunstyrelsens förvaltning i uppdrag att i de nämndspecifika kontrollpunkterna lägga till punkten: Signering av löner för kommunstyrelsen.

Beskrivning av ärendet

Kommunstyrelsens förvaltning föreslår en plan för intern kontroll år 2019. Planen omfattar följande nämndspecifika kontrollpunkter för kommunstyrelsen:

1. *Uppfyllande av krav kopplade till GDPR*
2. *Friskare och aktiva medarbetare. Följa upp och mäta arbetsmiljöarbete*

Förslaget har föregåtts av en riskanalys i stöd- och styrnings ledningsgrupp, kommunstyrelsens förvaltning, där risker och tänkbara kontrollpunkter har inventerats, kvantifierats och prioriterats.

Planen anger också hur de kommungemensamma kontrollpunkterna från den kommunövergripande planen ska följas upp:

1. *Leverantörstrobet. Köps varor och tjänster från de leverantörer kommunen har avtal med?*
2. *Redovisas representation enligt interna regler?*

Intern kontroll ska ses som ett verktyg för att styra och utveckla verksamheten så att lagar, förordningar och övriga föreskrifter följs, men också så att de av fullmäktige fastställda målen för verksamhet och ekonomi nås. Intern kontroll handlar därmed om tydlighet, ordning och reda. Det handlar om att säkra att det som ska göras blir gjort, på det sätt som det är tänkt.

Beslutsunderlag

1. Tjänsteskrivelse från kommunstyrelsens förvaltning daterad 19 december 2018.

2. Kommunstyrelsens plan för intern kontroll med kommungemensamma kontrollpunkter 2019, daterad 19 december 2018.
3. Kommunstyrelsens särskilda plan för intern kontroll med nämndspecifika kontrollpunkter för 2019, daterad 19 december 2018.
4. Intern kontroll 2019, riskanalys genomförd i stöd- och styrnings ledningsgrupp 17 december 2018.

Behandling

HåGe Persson (M) yrkar på att kommunstyrelsens förvaltning får i uppdrag att i de nämndspecifika kontrollpunkterna lägga till punkten: Signering av löner för kommunstyrelsen.

I övrigt yrkar han bifall till föreliggande förslag.

Ordföranden ställer proposition på HåGe Perssons tilläggsyrkande och finner att arbetsutskottet beslutar enligt detta.

Beslut skickas till

Stöd- och styrningschef för verkställighet
Kommunstyrelsen

Kommunstyrelsens förvaltning
Jan Sinclair, 0240-860 11
jan.sinclair@ludvika.se

Kommunstyrelsen

Fastställande av kommunstyrelsens plan för intern kontroll 2019

Förvaltningens förslag till beslut

Kommunstyrelsen fastställer plan för intern kontroll 2019, enligt bilaga 1 och bilaga 2 daterade 19 december 2018.

Sammanfattning

Kommunstyrelsens förvaltning föreslår en plan för intern kontroll år 2019. Planen omfattar följande nämndspecifika kontrollpunkter för kommunstyrelsen:

1. *Uppfyllande av krav kopplade till GDPR*
2. *Friskare och aktiva medarbetare. Följa upp och mäta arbetsmiljöarbete*

Förslaget har föregåtts av en riskanalys i stöd- och styrnings ledningsgrupp, kommunstyrelsens förvaltning, där risker och tänkbara kontrollpunkter har inventerats, kvantifierats och prioriterats.

Planen anger också hur de kommungemensamma kontrollpunkterna från den kommunövergripande planen ska följas upp:

1. *Leverantörstrohet. Köps varor och tjänster från de leverantörer kommunen har avtal med?*
2. *Redovisas representation enligt interna regler?*

Intern kontroll ska ses som ett verktyg för att styra och utveckla verksamheten så att lagar, förordningar och övriga föreskrifter följs, men också så att de av fullmäktige fastställda målen för verksamhet och ekonomi nås. Intern kontroll handlar därmed om tydlighet, ordning och reda. Det handlar om att säkra att det som ska göras blir gjort, på det sätt som det är tänkt.

Beskrivning av ärendet

Reglementet anger kommunens syn på intern kontroll och vem som ska göra vad

Enligt reglementet för intern kontroll (KF 2016-08-29 § 137) ska intern kontroll ses som ett verktyg för att styra och utveckla verksamheten så att lagar, förordningar och övriga föreskrifter följs, men också så att de av fullmäktige fastställda målen för verksamhet och ekonomi nås.

Vidare ska intern kontroll stödja att kommunen har och tillämpar system, processer, styrdokument och rutiner som bidrar till att lagar, förordningar och övriga föreskrifter följs och att målen nås.

Intern kontroll handlar därmed om tydlighet, ordning och reda. Det handlar om att säkra att det som ska göras blir gjort, på det sätt som det är tänkt.

Enligt reglementet ska kommunstyrelsen årligen fastställa en plan för kommunövergripande intern kontroll. Planen ska ange kommungemensamma kontrollpunkter som alla nämnder och helägda bolag ska följa upp. Planen ska föregås av en riskanalys.

Även nämnderna och de berörda bolagens styrelser ska årligen fastställa varsin plan för intern kontroll, som ska baseras på den kommunövergripande planens kommungemensamma kontrollpunkter. Även nämndernas och bolagens planer ska föregås av en riskanalys.

Förslag till plan för intern kontroll 2019

Förvaltningen föreslår en plan för intern kontroll år 2019, med följande två nämndspecifika kontrollpunkter för kommunstyrelsen (bilaga 2):

1. *Uppfyllande av krav kopplade till GDPR.* I maj 2018 blev dataskyddsförordningen (GDPR) svensk lag med fokus på integritet och skyddet av personuppgifter. Kontrollpunkten handlar om lagens krav på en registerförteckning för att dokumentera hur kommunen behandlar de personuppgifter som behövs i olika verksamheter.
2. *Friskare och aktiva medarbetare. Följa upp och mäta arbetsmiljöarbete.* Kontrollpunkten om skyddsronde och HLR-utbildning berör en aspekt av det aktiva hälsofrämjande och förebyggande arbetsmiljöarbetet för ökad frisknärvaro. Som arbetsgivare har kommunen huvudansvaret för medarbetarnas arbetsmiljö. Olyckor, arbetsskador och arbetsrelaterade sjukdomar ska förebyggas och minimeras.

Förvaltningen föreslår vidare hur de kommungemensamma kontrollpunkterna från den kommunövergripande planen ska följas upp (bilaga 1). Vid sitt sammanträde 29 oktober 2018 § 181 antog kommunstyrelsen en plan för kommunövergripande intern kontroll år 2019, med två kommungemensamma kontrollpunkter som alla nämnder och helägda bolag ska följa upp:

1. *Leverantörstrohet. Köps varor och tjänster från de leverantörer kommunen har avtal med?*
2. *Redovisas representation enligt interna regler?*

Förslaget baseras på en riskanalys

Förslaget till nämndspecifika kontrollpunkter baseras på en riskanalys, där risker och tänkbara kontrollpunkter har inventerats, kvantifierats och prioriterats.

Riskanalysen genomfördes i stöd- och styrnings ledningsgrupp, kommunstyrelsens förvaltning, där stöd- och styrningschefen och enhetscheferna ingår (bilaga 3).

Jan Lindström
Förvaltningschef

Jan Sinclair
Stöd- och styrningschef

Bilagor

- Bilaga 1 Kommunstyrelsens plan för intern kontroll med
kommungemensamma kontrollpunkter 2019, daterad
19 december 2018
- Bilaga 2 Kommunstyrelsens särskilda plan för intern kontroll med
nämndspecifika kontrollpunkter för 2019, daterad 19 december
2018
- Bilaga 3 Intern kontroll 2019, riskanalys genomförd i stöd- och styrnings
ledningsgrupp 17 december 2018

Beslut skickas till

Kommunstabens verksamhetscontroller för kännedom
Revisorerna för kännedom
Akten

Bilaga 1 Kommunstyrelsens plan för intern kontroll med *kommungemensamma* kontrollpunkter för 2019

Kontrollpunkt	Lag / förordning / föreskrift / styrdokument etc	Tidsperiod	Metod	Ansvarig person	Beräknad tidsåtgång	Uppföljningen ska vara klar	Uppföljningen ska rapporteras till KS
1 Leverantörstrohet. Köps varor och tjänster från de leverantörer kommunen har avtal med?	Lagen om offentlig upphandling (LOU) Upphandlingspolicy, 2014-03-12	Första halvåret	Totalundersökning	Förvaltningschef		2019-08-15	2020-02-20
2 Redovisas representation enligt interna regler?	Regler för redovisning av representation i Ludvika kommun, 2010-09-10	Första halvåret	Representativt stickprov av fakturor från leverantörer där representationskostnader kan förekomma	Förvaltningschef		2019-08-15	2020-02-20

Bilaga 2 Kommunstyrelsens särskilda plan för intern kontroll med *nämndspecifika* kontrollpunkter för 2019

Kontrollpunkt	Lag / förordning / föreskrift / styrdokument etc	Tidsperiod	Metod	Ansvarig person	Beräknad tidsåtgång	Uppföljningen ska vara klar	Uppföljningen ska rapporteras till KS
1 Uppfyllande av krav kopplade till GDPR	Rutin för registerförteckning av insamlade personuppgifter (GDPR)	2019	Efterlevnad	Förvaltningschef		2020-01-31	2020-02-20
2 Friskare och aktiva medarbetare. Följa upp och mäta arbetsmiljöarbete.	Genomförd skyddsron och HLR utbildning	Maj och december	Stickprov	Förvaltningschef		2020-01-31	2020-02-20
3 Signering av löner	Instruktion lön	2019	Stickprov	Förvaltningschef		2020-01-31	2020-02-20

**Bilaga 3 Intern kontroll 2019, riskanalys genomförd i stöd- och styrnings ledningsgrupp 17 december 2018.
Underlag för tjänstemannaförslag till nämndspecifika kontrollpunkter för 2019**

Risk / negativ händelse / tänkbar kontrollpunkt	System / process / rutin	Lag / förordning / föreskrift / styr-dokument etc	Tidsperiod	Metod	Bedömning av risken		
					Sannolikhet (1-4)	Konsekvens (1-4)	Riskpoäng (1-16)
Uppfyllande av krav kopplade till GDPR	Registerförteckning på insamlade personuppgifter	Rutin för registerförteckning	2019	Efterlevnad	3	4	12
Signering av löner	Instruktion Lön	HR lön	2019	Stickprov	3	3	9
Tidplan för (ny) budgetprocessen	Rutiner för budgetprocess	Ekonomi-chef	2019	Efterlevnad	3	3	9
Friskare och aktiva medarbetare. Följa upp och mäta arbetsmiljöarbete.	Genomförd skyddsron och HLR utbildning	SAK och säkerhet	maj och dec	Stickprov	3	4	12

2019-01-08

Kommunstyrelsens arbetsutskott

§ 9

Dnr 2018/448

Närvarorätt vid kommunstyrelsens sammanträden

Arbetsutskottets förslag till beslut

Kommunstyrelsen beslutar att kommunchef, stöd- och styrningschef, kommunsekreterare, kanslichef samt föredragande handläggare, enligt överenskommelse med ordföranden, har närvarorätt vid kommunstyrelsens sammanträden.

Beskrivning av ärendet

Enligt det allmänna reglementet för Ludvika kommun ska samtliga nämnder och styrelser fatta beslut om närvarorätt för de tjänstemän som ska delta på sammanträdet.

Kommunstyrelsens förvaltning föreslår att kommunchef, stöd- och styrningschef, kanslichef, kommunsekreterare samt föredragande handläggare har närvarorätt vid kommunstyrelsens sammanträden. Den sistnämnda ska enligt överenskommelse med ordförande bjudas in till aktuellt sammanträde.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse från kommunstyrelsens förvaltning daterad 16 november 2018.

Beslut skickas till

Kommunstyrelsen



Kommunstyrelsens förvaltning
Malin Ekholm, 0240- 861 82
malin.ekholm@ludvika.se

Kommunstyrelsen

Närvarorätt vid kommunstyrelsens sammanträden

Förvaltningens förslag till beslut

Kommunstyrelsen beslutar att kommunchef, stöd- och styrningschef, kommunsekreterare, kanslichef samt föredragande handläggare, enligt överenskommelse med ordföranden, har närvarorätt vid kommunstyrelsens sammanträden.

Beskrivning av ärendet

Enligt det allmänna reglementet för Ludvika kommun ska samtliga nämnder och styrelser fatta beslut om närvarorätt för de tjänstemän som ska delta på sammanträdet.

Kommunstyrelsens förvaltning föreslår att kommunchef, stöd- och styrningschef, kanslichef, kommunsekreterare samt föredragande handläggare har närvarorätt vid kommunstyrelsens sammanträden. Den sistnämnda ska enligt överenskommelse med ordförande bjudas in till aktuellt sammanträde.

Jan Lindström
Kommunchef

Malin Ekholm
Utredare

Beslut skickas till

Kommunchef
Stöd- och styrningschef
Kanslichef
Kommunsekreterare
Akten

Firmateckning för kommunstyrelsen

Arbetsutskottets förslag till beslut

Kommunstyrelsen beslutar att från kommunstyrelsen och utskott utgående skrivelser, avtal, fullmakter, låne- och borgensförbindelser ska, i de fall där inte annat beslutas, undertecknas av:

- kommunstyrelsens ordförande Leif Pettersson eller
- kommunstyrelsens förste vice ordförande HåGe Persson eller
- kommunstyrelsens andre vice ordförande Hans Gleimar.

Kontrasignation av antingen:

- kommunchef Jan Lindström eller
- stöd och styrningschef Jan Sinclair eller
- ekonomichef Åsa Grans.

Beskrivning av ärendet

Med anledning av att nya personer har tillträtt behövs ett nytt beslut om kommunstyrelsens firmateckning. Nuvarande beslut om firmateckning togs i kommunstyrelsen den 15 maj 2018 § 106.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse från kommunstyrelsens förvaltning daterad 19 december 2018 .

Beslut skickas till

Kommunstyrelsen

Kommunstyrelsens förvaltning
Mikaela Nordling, 0240-861 32
mikaela.nordling@ludvika.se

Kommunstyrelsen

Kommunstyrelsens och dess förvaltnings firmatecknare

Förvaltningens förslag till beslut

Kommunstyrelsen beslutar att från kommunstyrelsen och utskott utgående skrivelser, avtal, fullmakter, låne- och borgensförbindelser ska, i de fall där inte annat beslutas, undertecknas av:

- kommunstyrelsens ordförande Leif Pettersson eller
- kommunstyrelsens förste vice ordförande HåGe Persson eller
- kommunstyrelsens andre vice ordförande Hans Gleimar.

Kontrasignation av antingen:

- kommunchef Jan Lindström
- stöd och styrningschef Jan Sinclair
- ekonomichef Åsa Grans

Beskrivning av ärendet

Med anledning av att nya personer har tillträtt behövs ett nytt beslut om kommunstyrelsens firmateckning. Nuvarande beslut om firmateckning togs i kommunstyrelsen den 15 maj 2018 § 106.

Jan Lindström
Kommunchef

Mikaela Nordling
Utredare

Beslut skickas till

Namngivna firmatecknare
Ekonomienheten
Akten

2019-01-08

Kommunstyrelsens arbetsutskott

§ 11

Dnr 2018/301

Svar på motion - Namngivning på nya vägar och gator i kommunen

Arbetsutskottets förslag till beslut

Fullmäktige beslutar att motionen är tillgodosedd i och med att samhällsbyggnadsnämndens planeringsenhet jobbar med att beakta kvinnonamn vid ny namngivning av vägar, platser med mera.

Beskrivning av ärendet

Gun Andersson (C), föreslår i en motion, daterad den 7 augusti 2018, att nya områden i kommunen där gator och vägar byggs borde Ludvika kommun namnge dessa gator ur ett jämställdhetsperspektiv och välja kvinnonamn efter berömda kvinnor som verkat i Ludvika genom historien.

Motionen skickades på remiss den 17 augusti 2018 till samhällsbyggnadsnämnden och räddningstjänsten västerbergslagen. Samhällsbyggnadsnämnden föreslår att fullmäktige bifaller motionen om att man ska använda kvinnonamn. Vidare föreslår samhällsbyggnadsnämnden att förslaget om att beakta kvinnonamn vid ny namngivning är tillgodosett. Räddningstjänsten västerbergslagen har inga synpunkter på motionen, men gör ett medskick att man bör meddelas omgående vid namnbyte.

Fullmäktige antog den 29 april 2009 ett jämställdhetspolitiskt program där utgångspunkten är att jämställdhetsperspektivet ska integreras i alla väsentliga vardagsfrågor i kommunens olika verksamheter. Mot den bakgrunden och eftersom det pågår ett arbete kring rubricerat ärende från samhällsbyggnadsförvaltningen föreslår kommunstyrelsens förvaltning att fullmäktige beslutar att motionen är tillgodosedd.

Beslutsunderlag

1. Tjänsteskrivelse från kommunstyrelsens förvaltning daterad 21 november 2018.
2. Motion, namngivning på nya vägar och gator, daterad 7 augusti 2018.
3. Protokollsutdrag från samhällsbyggnadsnämnden daterad 26 september 2018 § 107.
4. Protokollsutdrag från räddningstjänsten västerbergslagen daterad 15 oktober 2018 § 107.

Beslut skickas till
Kommunstyrelsen

Kommunstyrelsens förvaltning
Malin Ekholm, 0240 861 82
malin.ekholm@ludvika.se

Fullmäktige

Svar på motion om namngivning av vägar och gator

Förvaltningens förslag till beslut

Fullmäktige beslutar att motionen är tillgodosedd i och med att samhällsbyggnadsnämndens planeringsenhet jobbar med att beakta kvinnonamn vid ny namngivning av vägar, platser mm.

Beskrivning av ärendet

Nadja Eriksson och Gun Andersson, båda C, föreslår i en motion, daterad den 7 augusti 2018, att nya områden i kommunen där gator och vägar byggs borde Ludvika kommun namnge dessa gator ur ett jämställdhetsperspektiv och välja kvinnonamn efter berömda kvinnor som verkat i Ludvika genom historien.

Motionen skickades på remiss den 17 augusti 2018 till samhällsbyggnadsnämnden och räddningstjänsten västerbergslagen. Samhällsbyggnadsnämnden föreslår att fullmäktige bifaller motionen om att man ska använda kvinnonamn. Vidare föreslår samhällsbyggnadsnämnden att förslaget om att beakta kvinnonamn vid ny namngivning är tillgodosett. Räddningstjänsten västerbergslagen har inga synpunkter på motionen, men gör ett medskick att man bör meddelas omgående vid namnbyte.

Fullmäktige antog den 29 april 2009 ett jämställdhetspolitiskt program där utgångspunkten är att jämställdhetsperspektivet ska integreras i alla väsentliga vardagsfrågor i kommunens olika verksamheter. Mot den bakgrunden och eftersom det pågår ett arbete kring rubricerat ärende från samhällsbyggnadsförvaltningen föreslår kommunstyrelsens förvaltning att fullmäktige beslutar att motionen är tillgodosedd.

Jan Lindström
Kommunchef

Malin Ekholm
Utredare

Bilagor

1. Motion, namngivning på nya vägar och gator, daterad 7 augusti 2018.
2. Protokollsutdrag från samhällsbyggnadsnämnden daterad 26 september 2018 § 107.
3. Protokollsutdrag från räddningstjänsten västerbergslagen daterad 15 oktober 2018 § 107.

Beslut skickas till
Motionären
Akten

§ 107

Dnr SBN 2018/1189 - 31

Yttrande – Namngivning på nya vägar och gator i Ludvika kommun

Beslut

1. Kommunfullmäktige bifaller motionen.
2. Kommunfullmäktige anser att förslaget är tillgodosett då planeringsenheten kommer att beakta kvinnonamn vid ny namngivning av vägar, och platser mm.

Sammanfattning

Ur ett jämställdhetsperspektiv kommer Ludvika kommun att beakta namngivningen och föreslå kvinnonamn. Detta kommer att ske i samråd med Lantmäteriets sektion för ortnamn och sekretess.

Beskrivning av ärendet

Centerpartiet Ludvika Grangärde föreslår i motion daterad 2018-08-07 att Ludvika kommun ger nya vägar och gator kvinnonamn. Motionen bifalles ur ett jämställdhetsperspektiv.

Beslutsunderlag

1. Tjänsteskrivelse från Samhällsbyggnadsförvaltningen daterad den 28 augusti 2018.
2. Samhällsbyggnadsnämndens arbetsutskott den 12 september 2018 § 81.

Övriga upplysningar

Ärendet föredras av Sölve Eriksson.

Beslutet skickas till

Kommunfullmäktige
Sölve Eriksson GIS ingenjör för handläggning
Diariet

Räddningsnämnden Västerbergslagen

§ 85

Dnr 500.2018.00451.9810

Yttrande över motion – Namngivning på nya vägar och gator i kommunen

Beslut

Räddningsnämnden Västerbergslagen (RNVB) har inget att erinra mot motionen.

Beskrivning av ärendet

Centerpartiet i Ludvika kommun har ställt en motion till kommunen där man föreslår att gator och vägar benämns med kvinnonamn efter berömda kvinnor som verkat i Ludvika genom historien. RNVB tar inte ställning till benämning av gator och vägar i kommunen men påtalar vikten av att räddningstjänsten med omedelbar verkan meddelas när beslut om namnändring på gamla vägar tagits och när namnet träder i kraft.

Likväl är det av yppersta vikt att räddningstjänsten känner till namn på alla nybyggda vägar och gator så att dessa kan läggas in i larmsystemet för utalarmering i händelse av brand eller annan olycka som påfordrar räddningstjänstuppdrag.

Beslutsunderlag

1. Tjänsteskrivelse daterad den 4 oktober 2018.
2. Motion från centerpartiet
3. Protokoll från Räddningsnämndens arbetsutskott den 4 oktober 2018 §44.

Beslut skickas till

Kommunstyrelsen

Akten

Motion gällande namngivning på nya vägar och gator i kommunen.



När nya områden inom kommunen exploateras och vägar och gator byggs, borde Ludvika-kommun namnge dessa gator ur ett jämställdhets perspektiv och välja kvinnonamn. Det finns många enastående kvinnor i Ludvika kommuns historia.

Till exempel motsvarigheten till Styggen – Bonk Anna. Ty-Annika, Maria Hindersdotter Amazon, Doktor Maria Ingelman Sundberg är andra omtalade kvinnor eller Anna-Stina Knas som var Dan Anderssons farmor. Det finns säkert många fler och även yngre kvinnor från bygden som kan ge namn åt nya vägar och gator.

Därför vill Centerpartiet Ludvika Grangärde:

Att Ludvika kommun ger nya vägar och gator kvinnonamn.

Centerpartiet Ludvika Grangärde

Nadja Eriksson *Gun Andersson*
Nadja Eriksson Gun Andersson



2019-01-08

Kommunstyrelsens arbetsutskott

§ 12

Dnr 2017/347

Motion - Traineeprogram för chefsförsörjning i Ludvika kommun

Arbetsutskottets förslag till beslut

1. Fullmäktige anser att förslaget är tillgodosett då medverkan i ett aspirantprogram redan planeras.
2. Fullmäktige anser att kommunstyrelsen uppdrag ”att undersöka möjligheterna till ett traineeprogram i samarbete med en eller flera kommuner i regionen” är verkställd i och med den planerade medverkan i det kommungemensamma aspirantprogrammet.
3. Fullmäktige ger kommunstyrelsen i uppdrag att beakta kostnaderna för aspirantprogrammet i det fortsatta budgetarbetet.

Beskrivning av ärendet

Lotta Wedman (MP) föreslår i motion daterad 21 juni 2017 att Ludvika kommun inför ett traineeprogram för blivande chefer med motiveringen att ett sådant program skulle öka möjligheterna att tillgodose behovet av framtida chefsrekryteringar.

Motionen om ett traineeprogram är likt det uppdrag som kommunstyrelsens förvaltning tidigare fått av fullmäktige den 28 oktober 2010 § 188, att undersöka möjligheten till ett traineeprogram i samarbete med en eller flera kommuner i regionen.

Ludvika kommun har medverkat i framtagandet av ett kommungemensamt aspirantprogram för potentiella chefer och planerar att delta i kommande utbildningsomgång. Aspirantprogrammet syftar till att fånga upp medarbetare med förutsättningar och intresse för ett chefsjobb och stärka chefsförsörjningen med interna kandidater. Deltagande garanterar ingen chefstjänst men medarbetaren ingår i en intressepool. Aspirantprogrammet administreras av Falu kommun och ett flertal dalakommuner har medarbetare som går programmet. Utbildningstiden sträcker sig över 1 år och kostnaden 2016 var 56 tkr per deltagare.

Ludvika kommun planerar att medverka i kommande utbildningsomgång, det vill säga 2019 eller 2020 beroende på beslut från programmets styrgrupp om när nästa utbildningsomgång startas.

Beslutsunderlag

1. Tjänsteskrivelse från kommunstyrelsens förvaltning daterad 4 oktober 2018.
 2. Motion om traineeprogram för chefsförsörjning i Ludvika kommun, KS 2017/319, daterad 21 juni 2017.
 3. Fullmäktige den 28 oktober 2010 § 188, om Motion om kommunalt traineeprogram för rekrytering av kommunala chefer i Ludvika kommun 2008/1334.
 4. Projektplan aspirantprogram 2016 version 161103
-

Beslut skickas till

Kommunstyrelsen

Kommunstyrelsens förvaltning
Johan Wass, 76483
johan.wass@ludvika.se

Fullmäktige

Svar på motion om införande av traineeprogram för blivande chefer

Förvaltningens förslag till beslut

1. Fullmäktige anser att förslaget är tillgodosett då medverkan i ett aspirantprogram redan planeras.
2. Fullmäktige anser att kommunstyrelsen uppdrag ”att undersöka möjligheterna till ett traineeprogram i samarbete med en eller flera kommuner i regionen” är verkställd i och med den planerade medverkan i det kommungemensamma aspirantprogrammet.
3. Fullmäktige ger kommunstyrelsen i uppdrag att beakta kostnaderna för aspirantprogrammet i det fortsatta budgetarbetet.

Sammanfattning

Lotta Wedman (MP) föreslår i motion daterad 21 juni 2017 att Ludvika kommun inför ett traineeprogram för blivande chefer med motiveringen att ett sådant program skulle öka möjligheterna att tillgodose behovet av framtida chefsrekryteringar.

Motionen om ett traineeprogram är likt det uppdrag som kommunstyrelsens förvaltning tidigare fått av fullmäktige den 28 oktober 2010 § 188, att undersöka möjligheten till ett traineeprogram i samarbete med en eller flera kommuner i regionen.

Ludvika kommun har medverkat i framtagandet av ett kommungemensamt aspirantprogram för potentiella chefer och planerar att delta i kommande utbildningsomgång. Aspirantprogrammet syftar till att fånga upp medarbetare med förutsättningar och intresse för ett chefsjobb och stärka chefsförsörjningen med interna kandidater. Deltagande garanterar ingen chefsjänst men medarbetaren ingår i en intressepool. Aspirantprogrammet administreras av Falu kommun och ett flertal dalakommuner har medarbetare som går programmet. Utbildningstiden sträcker sig över 1 år och kostnaden 2016 var 56 tkr per deltagare.

Ludvika kommun planerar att medverka i kommande utbildningsomgång, det vill säga 2019 eller 2020 beroende på beslut från programmets styrgrupp om när nästa utbildningsomgång startas.

Beskrivning av ärendet

Lotta Wedman (MP) föreslår i motion daterad 21 juni 2017 att Ludvika kommun inför ett traineeprogram för blivande chefer med motiveringen att ett sådant program skulle öka möjligheterna att tillgodose behovet av framtida chefsrekryteringar.

Motionären hänvisar till Sveriges Kommuner och Landsting (SKL), där SKL menar att det finns ett stort intresse hos medarbetare för ledarskap och för möjlighet till professionell utveckling. SKL menar också att flera kommuner erbjuder interna trainee- och aspirantprogram för att kunna tillvarata detta intresse och för att få fler anställda att våga ta steget att bli chef. Ett typiskt innehåll för ett sådana program är utbildning, praktik och mentorskap. Innehållet utformas för att öka medarbetares intresse för ledarskap, sprida kunskap om kommunen som organisation och skapa intern rörlighet. Erfarenheter från genomförda program har visat på positiva resultat.

Kommunstyrelsens förvaltning har redan ett liknande uppdrag

I en motion daterad 2 december 2008 föreslog Britt Marinder (S) att fullmäktige ger i uppdrag att undersöka möjligheterna att starta ett traineeprogram för rekrytering av kommunala chefer. Fullmäktige beslutade den 28 oktober 2010 § 188, att kommunstyrelsen ska undersöka möjligheten till ett traineeprogram i samarbete med en eller flera kommuner i regionen (bilaga 2).

Vid tiden för beslutet fanns inga planer på ett traineeprogram eller aspirantprogram i regionen. Det var först under 2014 som ett sådant arbete påbörjades.

Ett aspirantprogram som svar på både motionen och uppdraget

Under 2014 påbörjades ett kommungemensamt planeringsarbete om ett aspirantprogram för potentiella chefer, i samarbete mellan kommunerna Falun, Borlänge och Ludvika.

Under 2015 fanns ett förslag på ett aspirantprogram framtaget och Falu kommun beslutade att vara projektägare och sköta administrationen för ett sådant program. Falu kommun anställde en projektledare med uppdrag att förfina och igångsätta aspirantprogrammet till 2016 (bilaga 3).

Aspirantprogrammet i korthet

Under åren 2016-2018 genomförs aspirantprogrammet i projektform. Projektet innebär förberedelse och genomförande av ett aspirantprogram, i samarbete mellan fem kommuner. Projektet har en anställd projektledare/utbildningsansvarig i Falu kommun. Utbildare i programmet är dels sakkunniga från de fem kommunerna, dels extern konsult. Upphandling av extern konsult leds av projektansvarig i samarbete med UpphandlingsCenter. Aspirantprogrammets utbildningsperiod sträcker sig över 1 år där de 24 deltagarna träffas tre gånger per termin. Mellan utbildningsträffarna utför deltagarna kursuppgifter i den egna organisationen. Deltagarna har löpande kontakt med egen mentor som de själva valt. För utbildningsomgången 2016-2018 har kostnaden varit 56 000 kr för varje deltagare. Utöver den kostnaden

tillkommer en kostnad för det urvalsarbete som Falu kommuns Rekryteringscenter utför bland de som sökt aspirantprogrammet, minst 1 000 kr, max 4 000 kr (test, intervju, återkoppling). Varje kommun bestämmer egna principer för hur kostnaderna ska hanteras inom den egna organisationen.

Syfte

För deltagarna syftar programmet till att öka kunskap och förmåga inom kommunikation och ledarskap.

För arbetsgivaren syftar programmet till att samverka med deltagarna i utbildningen för att öka möjlighet till internrekrytering av framtida chefs- och ledartjänster och att därmed öka värdet som arbetsgivare.

Mål

Det finns olika mål för deltagare och för de inblandade arbetsgivarna. Deltagaren ska efter genomgången utbildning uppnå följande mål:

Kunskap

- Diskutera relevanta begrepp inom projektledning.
- Diskutera relevanta begrepp om ledarskap som kunskapsområde.
- Diskutera förutsättningar för ledarskapet i en kommun vad gäller styrning, regler och beslutsvägar.
- Diskutera och reflektera över personlighetens och kommunikationens betydelse i ledarskap.

Förmåga

- Använda olika verktyg för kommunikation i ledarskapet.
- Planera och genomföra projekt.

Värdering

- Diskutera och reflektera över ledarskapets etiska aspekter i kommunal miljö.

De inblandade arbetsgivarna ska efter deltagarens avslutade utbildning kunna registrera en tydligt beskriven kompetens för de deltagare som är godkända, som en del av ledarförsörjningsprocesserna.

Ludvika kommun har hittills avstått medverkan i utbildningen

Av skäl så medverkade inte Ludvika kommun med aspiranter till det uppstartade aspirantprogrammet 2016. Av praktiska skäl fanns heller inte möjligheten för Ludvika kommun att medverka i aspirantprogrammet med start halvåret 2018.

Ludvika kommun planerar att medverka i kommande utbildningsomgång, det vill säga 2019 eller 2020 beroende på beslut från programmets styrgrupp om när nästa utbildningsomgång startas.

Förslag till beslut

Kommunstyrelsens förvaltning föreslår att fullmäktige anser förslaget tillgodosett då det som föreslås i motionen redan planeras att utföras.

Kommunstyrelsens förvaltning föreslår att fullmäktige anser förvaltningens uppdrag ”att undersöka möjligheterna till ett traineeprogram i samarbete med en eller flera kommuner i regionen” är verkställd i och med den planerade medverkan i det kommungemensamma aspirantprogrammet.

Jan Sinclair
Stöd- och styrningschef

Johan Wass
HR-Controller/Utreddare

Bilagor

1. Motion om traineeprogram för chefsförsörjning i Ludvika kommun, KS 2017/319, daterad 21 juni 2017.
2. Fullmäktige den 28 oktober 2010 § 188, om Motion om kommunalt traineeprogram för rekrytering av kommunala chefer i Ludvika kommun 2008/1334.
3. Projektplan aspirantprogram 2016 version 161103

Beslut inklusive bilagor skickas till

Motionären
Personalenheten för verkställighet
Samtliga nämnder och förvaltningar
Akten

LUDVIKA KOMMUN Kommunstyrelsen/Konstiet	
2017 -06- 21	
Diarienum	Diarietjänstbeakt.
KS 2017/319	02

Motion

Traineeprogram för chefsförsörjning i Ludvika kommun

Rern Pussind

Ludvika kommun står inför framtida utmaningar när det gäller att rekrytera chefer. En viktig faktor för att lyckas kan vara en tydlig kommunikation kring vilka förväntningar som ställs på chefer i kommunen men också kring vilka karriärsmöjligheter som finns. Det är också viktigt att lyssna på vilka förväntningar som nya chefer har på kommunen som arbetsgivare.

SKL menar att det finns ett stort intresse hos medarbetare för ledarskap och för möjlighet till professionell utveckling. Flera kommuner erbjuder interna trainee- och aspirantprogram för att kunna tillvarata detta intresse och för att få fler anställda att våga ta steget att bli chef. Det har varit möjligt för alla anställda i dessa kommuner att söka till traineeprogrammen som har innehållit utbildning, praktik samt ett mentorskap. Förutom att möta behovet av ledare har programmen syftat till att fånga och öka medarbetares intresse för ledarskap, sprida kunskap om kommunen som organisation och skapa intern rörlighet. De som har deltagit i dessa program lyfter fram positiva faktorer som god arbetsmiljö och bra möjligheter till kompetensutveckling.

Vi anser att ett traineeprogram skulle öka Ludvika kommuns möjligheter att tillgodose behovet av framtida chefsrekryteringar och yrkar därför på att:

- Ludvika kommun inför ett traineeprogram för blivande chefer



Lotta Wedman

Miljöpartiet de gröna i Ludvika



§ 188

KS 2008/1134

02

Svar på motion om kommunalt traineeprogram för rekrytering av kommunala chefer i Ludvika kommun

Beslut

1. Kommunfullmäktige bifaller motionen.
2. Kommunfullmäktige ger kommunstyrelsen i uppdrag att undersöka möjligheten till ett traineeprogram i samarbete med en eller flera kommuner i regionen.
3. Kommunstyrelsen får i uppdrag att undersöka om ett chefsutvecklingsprogram kan vara ett alternativ eller komplement till traineeprogram.

Ärendebeskrivning

Av en tjänsteskrivelse daterad 17 september 2010 från kommunledningskontoret framgår att Britt Marinder (S) inkommit med en motion om kommunalt traineeprogram för rekrytering av kommunala chefer i Ludvika kommun. Motionen är daterad 2 december 2008.

Motionen lyfter bl.a. fram kommunens arbete att i framtiden kunna attrahera nya chefer i den generationsväxling som kommer..

Kommunledningskontoret föreslår

1. Kommunfullmäktige bifaller motionen.
2. Kommunstyrelsen får i uppdrag att undersöka möjligheten till ett traineeprogram i samarbete med en eller flera kommuner i regionen.
3. Kommunstyrelsen får i uppdrag att undersöka om ett chefsutvecklingsprogram kan vara ett alternativ eller komplement till traineeprogram.

Arbetsutskottet behandlade ärendet den 28 september 2010, § 142.

Kommunstyrelsen behandlade ärendet den 12 oktober 2010, § 171.

Behandling

Britt Marinder och Ivan Eriksson yrkar bifall till kommunstyrelsens förslag.

Kurt Josefsson, med instämmande av HåGe Persson, yrkar att motionen ska anses besvarad i punkt 1 och bifall till punkt 2 och 3 i förslaget till beslut.

Ordföranden ställer proposition på kommunstyrelsens förslag punkt 1 och Kurt Josefssons m.fl. yrkande och finner att kommunfullmäktige beslutat enligt kommunstyrelsens förslag.

Ordföranden ställer proposition på kommunstyrelsens förslag i punkt 2 och 3 och finner att fullmäktige beslutat enligt detta.

Kopia till:

Remiss klk:s personalenhet
Akten

Projektplan

Namn projekt

Namn projektdeltagare/-ledare

datum

Aspirantprogrammet 2016-2018

Petra Hedgren

2016-11-03

Dok.beteckning

Utgåva 2

Sida: 1 (16)

Projektplan Aspirantprogrammet 2016-2018

**Genom utbildning av blivande ledare främja
kompetensförsörjningen i kommunerna Falun, Borlänge, Säter,
Smedjebacken och Gagnef**

Innehåll

1	Basfakta	4
1.1	Godkännande av projektplan och bilagor.....	4
1.2	Projektet, sammanfattning	4
2	Idé och mål	5
2.1	Bakgrund	5
2.2	Projektidé	6
2.3	Projektmål och prioritering.....	6
2.4	Utbildningen	7
2.5	Avgränsningar	8
2.6	Förutsättningar och inberoenden	8
3	Leverans och överlämning	10
3.1	Leveransobjekt och godkännande	10
4	Organisation	11
4.1	Projektorganisation	11
4.2	Ansvar, befogenheter	12
4.3	Lokalisering, utrustning samt lokaler	12
5	Tidsplan och resursbehov	12
5.1	Projekttidsplan.....	12
5.2	Beslutspunkter, milstolpar	12
5.3	Resursbehov, inköp av resurser	13
6	Arbetsformer	14
6.1	Dokumenthantering	14
6.2	Kvalitetssäkring, Projektanalys	14
6.3	Sekretess, säkerhet	14
6.4	Informationsspridning	15
6.5	Möten	15
6.6	Kravdialog	15
6.7	Administrativa rutiner.....	15
6.8	Avveckling	15
7	Risker	15
8	Projektkalkyl	16

Projektplan

Namn projekt

Namn projektdeltagare/-ledare

datum

Aspirantprogrammet 2016-2018

Petra Hedgren

2016-11-03

Dok.beteckning

Utgåva 2

Sida: 3 (16)

Utgåvehistorik för dokumentet

Utgåva	Datum	Kommentar
1	2016-05-10	Första utkastet
1a	2016-08-17	Uppdatering efter styrgruppsmöte 2016-08-16
2	2016-11-03	Uppdatering antal deltagande kommuner, datum

1 Basfakta

1.1 Godkännande av projektplan och bilagor

1.1.1 Godkännande av projektplanen

Projektplanen godkänd av:

Beställare/Projektägare:

Personalchefgruppen/se separat bilaga

Projektledare:

Petra Hedgren

.....
XX

.....
XX

1.1.2 Definitioner

Ord/förkortning/akronym	Förklaring
Personalchefgruppen	Personalcheferna i de fem kommunerna
Fem kommuner	Falun, Borlänge, Säter, Smedjebacken, Gagnef

1.1.3 Bilagor

Bilaga	Dokumentnamn	Utgåva, datum
1	Projektkalkyl	2016-07-07
2	Utbildning, kursupplägg	Under arbete

1.2 Projektet, sammanfattning

1.2.1 Projektets omfattning

Projektet innebär förberedelse och genomförande av ett aspirantprogram, i samarbete mellan fem kommuner. Projektet har en anställd projektledare/utbildningsansvarig anställd i Falu kommun. Utbildare i programmet är dels sakkunniga från de fem kommunerna, dels extern konsult. Upphandling av extern konsult leds av projektansvarig i samarbete med UpphandlingsCentrum.

Projektets längd, med förberedelser från mars 2016, till utbildningens avslut under 2018 blir ca två år, under förutsättning att utbildningen varar ca 1,5 år. Utbildningen omfattar 24 deltagare som träffas tre gånger per termin. Mellan utbildningsträffarna utför deltagarna uppgifter att utföra i den egna organisationen. Deltagarna har löpande kontakt med egen mentor som de själva valt. Detta kräver löpande tid och engagemang från deltagaren och dennes chef, samt från mentorn.

Pris för varje deltagare: 56.000 kr. Pris för urval genom Falu kommuns Rekryteringscenter, min 1.000 kr, max 4.000 kr (test, intervju, återkoppling)

1.2.2 Framgångsfaktorer

En viktig förutsättning för ett gott resultat är att kommunledningen i varje kommun står bakom programmet och tar ett aktivt ansvar för att förankra programmet i organisationen.

Med tidig och tydlig information, baserat på överenskommelse mellan de fem inblandade kommunerna, kan deltagarna i utbildningen och deras chef få rätt förväntningar på vad ett deltagande innebär i tid, engagemang och pengar.

Själva genomförandet av utbildningen förutsätter noggrann planering och kompetenta kursledare/lärare, därmed är det av stor vikt att även rätt kompetens utifrån köps in. Under utbildningens gång säkerställer även deltagarnas närmaste chef, med närvaro och engagemang, att teori och praktik vävs samman för deltagaren.

Mentorns engagemang är mycket viktigt, dock är det deltagaren som aktivt driver att möte med mentorn blir av. I vissa fall kan mentor och närmaste chef vara samma person.

1.2.3 Samband med andra organisationer eller projekt

Projektet förutsätter att de fem kommunernas personalchefer, genom personalchefsgruppen, har förankrat krav på kostnader och engagemang i respektive kommun. Detta dels för finansiering, men även för en likartad syn på ledarförsörjning. Projektledarens uppgift är att bidra med denna förankring genom information, både skriftlig och muntlig, på plats.

Upphandling av extern kompetens görs i samarbete med UpphandlingsCentrum, upphandlingen genomförs av projektledare.

Projektet har en tydlig koppling till en föreslagen process efter avslutad utbildning, en planerad sk talangpool, där deltagarna får möjlighet att söka utlysta chefs- och ledartjänster i de fem kommunerna. Utbildningen och talangpoolen har samband, men talangpoolen är att betrakta som en process och är alltså skild från projektet, se Avgränsningar.

2 Idé och mål

2.1 Bakgrund

Ledarförsörjning bör planeras genom en årlig kompetensinventering utifrån bl.a. analys av omvärldsfaktorer, pensionsavgångar och strategisk plan. Detta bidrar till att kommunerna på sikt säkerställer tillgången på chefer och ledare i verksamheten. Ett aspirantprogram gör det möjligt att finna kvalificerade ersättare och synliggöra interna karriärvägar. Deltagare i aspirantprogrammet

garanteras inte framtida arbete som chef eller ledare och ingen förbinder sig heller till att söka tjänster.

Det bör betonas att programmet planeras utifrån att de fem inblandade kommunerna investerar för en gemensam kompetensökning, dvs deltagarna utbildas utifrån gemensamma behov. Deltagarna förväntas efter genomgången utbildning kunna bli aktuella för chefs- och ledartjänster i samtliga fem kommuner.

Arbetet med projektet startade redan 2014, med en arbetsgrupp som i samråd med personalchefsgruppen tog fram ett utkast till en utbildning. Arbetet låg i träda fram till 2016, då en projektledare anställdes för att genomföra planering och utförande av ett aspirantprogram.

2.2 Projekttid

Programmet syftar till att:

- För deltagarna - öka kunskap och förmåga inom kommunikation och ledarskap
- För arbetsgivaren - samverka med deltagarna i utbildningen för att öka möjlighet till internrekrytering av framtida chefs- och ledartjänster och att därmed öka värdet som arbetsgivare

2.3 Projekt mål och prioritering

2.3.1 Mål

Det finns olika mål för deltagare och för de inblandade arbetsgivarna.

Deltagaren ska efter genomgången utbildning uppnå följande mål:

Kunskap

- Diskutera relevanta begrepp inom projektledning
- Diskutera relevanta begrepp om ledarskap som kunskapsområde
- Diskutera förutsättningar för ledarskapet i en kommun vad gäller styrning, regler och beslutsvägar.
- Diskutera och reflektera över personlighetens och kommunikationens betydelse i ledarskap.

Förmåga

- Använda olika verktyg för kommunikation i ledarskapet
- Planera och genomföra projekt

Värdering

- Diskutera och reflektera över ledarskapets etiska aspekter i kommunal miljö.

De inblandade arbetsgivarna ska efter deltagarens avslutade utbildning kunna registrera en tydligt beskriven kompetens för de deltagare som är godkända, som en del av ledarförsörjningsprocesserna.

Gällande talangpool, se Avgränsningar.

2.4 Utbildningen

Grundläggande information

- Utbildningen varar 1,5 år, med träffar ca tre gånger per termin, totalt ca 12 träffar.
- Studietakt: Motsvarande ca 10% av en heltidstjänst. Där är inräknat en heldag per schemalagd och obligatorisk utbildningsträff och sammanlagt en heldag per månad för genomförande av obligatoriska uppgifter. Utöver detta tillkommer reflektion, inläsning och dokumentation och sker på egen fritid.
- En halvdag för deltagare och chef/mentor är obligatorisk, och förläggs innan första kurstillfället.
- Studieort: Borlänge
- Litteratur och övrigt material tillhandahålls av utbildningssamordnaren och ingår i priset.
- Undervisningsspråk: Svenska

Innehåll

Utbildningen består av moment som förbereder deltagarna för en roll som ledare. Innehållet består av delar som berör styrning och ledning i kommunal miljö, såsom lagar och regler på övergripande nivå och som påverkar arbetet i hög grad. Exempel på innehåll är uppbyggnad av kommunal organisation, diskriminering, jämställdhet och offentlighetsprincipen.

De delar som berör ledarskap och projektledning är exempelvis, kunskap om individ- och grupp beteende, verktyg inom kommunikation såsom feed back, coachande samtal, att genomföra svåra samtal och leda möten.

Examination

För godkänt genomförande av utbildningen krävs aktivt deltagande på samtliga träffar och de vidhängande obligatoriska uppgifterna. Samtliga uppgifter, skriftliga och muntliga ska vara godkända. Vid ej genomförda eller ej godkända uppgifter ges möjlighet till komplettering. Vid frånvaro på schemalagda träffar ges skriftlig ersättningsuppgift. Ersättningsuppgifter och kompletteringar lämnas in inom en månad.

Vid godkänd genomförd utbildning erhålls intyg.

Målgrupp

Medarbetare som blir antagen:

- Ska vara tillsvidareanställd
- Ska inte arbeta som chef eller formell ledare idag
- Visar motivation att ta en ledarroll och visar vilja att arbeta som chef/ledare i framtiden
- Har goda förutsättningar för ledarskap i form personliga egenskaper, se urval.
- Har goda förutsättningar att lägga ner den tid och det engagemang som krävs för att uppnå utbildningsmålen genom att delta under 1,5 år.

Kostnader och villkor

Kommunstyrelsen i huvudansvarig kommun ansvarar för administration och fakturor för gemensamma kostnader såsom internat, konsulter, litteratur mm. Kostnaden fördelas sedan på respektive kommun utifrån deltagarantal i form av ett totalpris. Varje förvaltning/enhet bekostar deltagarens lönekostnader, vikariekostnader, resor och traktamenten. Anmälan är bindande. Kursavgift återbetalas ej. En reserv kan överta en kursdeltagares plats inom en månad från start.

- Pris för utbildningen start hösten 2016: 56.000 kr, fördelat på 4 terminer. Deltagande kommuner förbinder sig betala hela avgiften.
- Urvalstjänst utförs av Falu kommun, Rekryteringscenter. I detta ingår genomförande och tester/analyser i urval 2. Kostnad 1.000-3.000 kr beroende på om kandidaten går vidare från analys 1 till analys 2.

2.4.1 Projektmålets prioritering

Prioritering: Resultat Tidpunkt Kostnad

Viktningen innebär att det är viktigare att målen nås inom tidsramarna än att kostnadsramarna hålls.

2.5 Avgränsningar

I syfte att tillvarata investeringen väl finns förslaget att anordna en talangpool, (även beskrivet under rubriken "Efter avslutad utbildning") där de godkända deltagarna efter genomgången utbildning får anmäla sig. Deltagarna i talangpoolen får information om utlysta chefs- och ledartjänster och förslagsvis begränsas deltagandet till fem år efter genomgången aspirantprogram. Denna talangpool är att betrakta som en process i varje kommuns kompetensförsörjning och kommer att finnas beskriven och särredovisad och tillhör därmed inte projektet som avser aspirantutbildningen.

I bakgrundsarbetet finns även en målsättning beskriven, att av kursens godkända deltagare ska minst 75 % av deltagarna rekryteras till chefstjänst eller annat uppdrag med ledarinriktning inom fem år. Även denna målsättning tillhör ett övergripande mål i kompetensförsörjningsprocessen och ligger därmed utanför målbeskrivningen för projektet.

2.6 Förutsättningar och inberoenden

2.6.1 Förutsättningar

Projektledaren påbörjar sin tjänst på Falu kommun på heltid 1 augusti 2016 och är innan dess beroende av personalchefsgruppens, tillika styrgruppens, beslut om projektet, som sedan förarbetet föreslår en del förändringar. Projektledaren arbetar på timme i mån av tid och beslut från styrgruppen from mars till augusti 2016.

Det förutsätter att projektdirektiv är påskrivet av samtliga i styrgruppen och att det finns en gemensam hållning i frågan om upphandling av extern kompetens för att fortsätta förbereda utbildningens upplägg.

2.6.2 Inberoenden

Åtagande för respektive kommun

- Välja ut representativa kandidater till aspirantprogrammet enligt föreslagen fördelning, se nedan
- Förbinda sig att betala kursavgift oavsett deltagarens resultat
- Förbinda sig att skicka eventuell ersättare, senast efter en månad efter kursstart.
- Förbinda sig att bistå med resurser för deltagarnas genomförande. Det innebär främst tid för chef att aktivt medverka i de uppgifter och övningar som deltagarna ska genomföra mellan träffarna.
- Förbinda sig att bistå med relevant andel resurser i form av medarbetare som kan agera lärare under utbildningen, efter behovsinventering tillsammans med kursansvarig.

Ansökan

Varje chef identifierar och coachar fram ledartalanger och uppmanar dem att söka till programmet. Ansökan, som skickas in av den anställde, ska bestå av en beskrivning av nuvarande tjänst och vilja att gå utbildningen, samt ett intyg av ansvarig chef att stöd finns för att genomföra utbildningen.

Alla medarbetare som uppfyller kriterierna kan söka, även de som ej blivit uppmanade av chef. För antagning gäller dock godkännande av chef, vilket måste synas redan i ansökan, se ovan. Val av mentor kan anges i ansökan, dock ej obligatoriskt.

Ansökan registreras via Falu kommuns rekryteringsverktyg under Lediga jobb. Personalcheferna i de sex kommunerna får tillgång till kandidatbanken för att göra första urvalet, enligt gemensamma kriterier, se nedan.

Principer för urval:

- En urvalsgrupp bestående av kommunernas personalchefer anger inför programstart behov av nya chefer. Varje kommun anger på så sätt en kvot, ett antal deltagare, att skicka till aspirantutbildningen. Fördelning enligt kompetensbehov, mångfalds- och likabehandlingsprinciper eftersträvas. För denna fördelning ansvarar personalcheferna. Denna kvot finns angiven nedan.
- Kravspecifikation av urvalskriterierna görs av personalchefgruppen. Även prioritering och viktning av urvalskriterierna görs av personalcheferna. Kriterierna står att läsa nedan.
- Den anställde skickar själv sin ansökan, med bifogat godkännande av ansvarig chef, till Falu kommuns Rekryteringscenter. Personalcheferna ger här förslag på en första sällning. Då bestäms vilka som ska få genomgå test/analys, vilken genomförs av Falu kommuns Rekryteringscenter.
- Närmaste chef tar ett samtal med dem som sökt till programmet men inte kommit med.

Antal deltagare för kommunerna att skicka till utbildningen: Borlänge 8, Falun 7, Säter 3, Gagnef 4, Smedjebacken 2.

Urvalskriterier för deltagarna (oviktade och oprioriterade som de anges nedan)

Personalchefgruppen har enligt möte 2016-03-23 kommit fram till att urvalskriterierna endast berör personliga egenskaper:

- **Personlig mognad.** Är trygg, stabil och har självinsikt. Ser relationer i sitt rätta perspektiv, skiljer på det personliga och professionella. Förhåller sig på ett sätt som är anpassat till situationen.
- **Integritet.** Har väl grundade och tydliga värderingar och förmåga att tänka begreppsmässigt på frågor ur ett etiskt perspektiv. Styrts av etik och värderingar i avgörande situationer i arbetet.
- **Uthållig.** Förblir motiverad och effektiv trots bakslag och besvikelser. Arbetar på tills projekt är avslutade eller resultat uppnådda.
- **Empatisk förmåga.** Har förmåga att sätta sig in i någon annans perspektiv eller situation utan att ta över personens känslor.
- **Muntlig kommunikation.** Talar klart, välformulerat och engagerat i enskilda möten och små och stora grupper. Lyssnar och är mottaglig för motparten och anpassar sig till situationen.
- **Kulturell medvetenhet.** Värdesätter olikheter och förstår hur bakgrund, kultur och grupptillhörighet påverkar en själv och andra. Har förmåga att ta med detta i beräkningen när beslut fattas och handlinssätt väljs.
- **Strategisk.** Tänker strategiskt och har ett brett perspektiv på frågor. Ser på sakers långsiktiga betydelse och vidare konsekvenser och anpassar sina handlingar till detta.
- **Omdöme.** Gör korrekta avvägningar och prioriteringar. Väger samman komplex information och olika typer av hänsynstaganden och visar omdöme vid uttalanden, agerande och beslut.

Urvalsprocessen

Under urvalsprocessen meddelas de kandidater som inte går vidare i tre steg, Det finns en tidplan för detta i separat dokument. I första steget är det respektive personalchef som meddelar de kandidater som inte går vidare till testning. Urvalet sker efter varje kommuns egen prioritering och varje kommun avgör vem som meddelar kandidatens chef.

I nästa steg meddelas kandidater som inte går vidare efter test nr 1 av rekryterare per mail. De kandidater som passerat test nr 2, fått muntlig återkoppling och som efter rekryterarnas samlade bedömning efter båda testerna bedöms gå vidare rangordnas per kommun och dessa namn lämnas till personalcheferna inför beslut av definitivt antal. De kandidater som inte går vidare meddelas per mail av rekryterarna.

Det slutliga urvalet sker efter definitivt beslut från styrgruppen (se mötesplan). De deltagare som inte går vidare meddelas genom mail av projektledare.

De antagna meddelas per mail av projektledare med besked om datum, plats och förutsättningarna för förträffen (november) och första kurstillfället (december). Sista datum anges även för när deltagarna ska ha meddelat vilken mentor som är vald. Mentorn skall medverka på förträffen.

3 Leverans och överlämning

3.1 Leveransobjekt och godkännande

3.1.1 Leveranser

Se tydligare datumsättning under Beslutspunkter, 5.2

Lev.nr	Beskrivning	Godk.kriteria	Datum
	Informationsmaterial och beskrivning av utbildningen till målgruppen Ansvariga (ledning,HR)		Juni 2016
	Urvalskriterier till Ansvariga för urval (ledning,HR)		Juni 2016
	Informationsmaterial och beskrivning av utbildningen till målgruppen Deltagare		Juni 2016
	Tidplan för ansökan, urval, utbildningsstart		Juni 2016
	Preliminär Utbildningsplan/kursupplägg		Juni 2016
	Annonsunderlag för ansökan		Juni 2016
	Informationsmaterial till mentorer		September 2016
	Besked om antagning		Oktober 2016
	Tilldelningsbeslut extern kompetens		November 2016

4 Organisation

4.1 Projektorganisation

Organisation och ansvar i korthet

- Projektägare/styrgrupp: Personalchefsgruppen
- Projektledare/Kursansvarig: anställd av Utbildningssamordnare.
- Utbildningssamordnare/Ansvarig: Falu kommun
- Kursansvarig: Projektledare Falu kommun
- Lärare: Kursansvarig samt kompetenser i de olika kommunerna, konsulter
- Ansvarig för varje deltagare: närmaste chef (ansökning, urval, kostnader)
- Beslut om kravspecifikation urval: Personalchefsgruppen
- Ansvar betalning: respektive kommun, genom kommunstyrelsen, genom attestering närmaste chef

4.2 Ansvar, befogenheter

Personalchef för Falu kommun är projektledarens chef. Projektledarens befogenheter bestäms av Falu kommuns regler för utlägg, avtal, resor etc.

4.3 Lokalisering, utrustning samt lokaler

Projektledaren utgår från Falu kommuns personalkontor under projektets gång. Kurstillfällena förläggs till Borlänge, då det innebär centralt läge för samtliga deltagare.

5 Tidsplan och resursbehov

5.1 Projekttidsplan

En enkelt förklarad projekttidsplan för planeringen är följande: from mars till och med juli 2016 arbetar projektledare med att ta fram projektplan, förbereda upphandlingsunderlag, planera utbildningen och påbörja information till berörda kommuner.

Inför första kurstillfället planeras en gemensam träff för utsedd handledare/chef/mentor och deltagare i november 2016. Dessa kallas samtidigt som besked om antagning skickas.

Sista dag för ansökan är 18 september 2016. Inför detta datum planeras information till ledning och anställda i de sex kommunerna under juni 2016. Under augusti 2016 annonseras programmet med information om ansökning och urval, samt datum för samtliga kurstillfällen.

Under oktober 2016 genomförs urval och antagningsbesked kan lämnas under oktober 2016.

Upphandling av extern konsult genomförs under oktober med tilldelningsbeslut i november.

Planering av datum och innehåll i utbildningen sker i samarbete med extern konsult under november 2016.

Aspirantprogrammet startar i december 2016 och projektets genomförandefas är från och med december 2016 till och med maj 2018.

Utvärderingsfasen bör i november 2017 ligga i november 2017 för att möjliggöra planering av kursstart för en ny omgång av aspirantprogrammet senast juni 2018. Utvärderingen görs alltså innan programmet är slutfört.

5.2 Besluts punkter, milstolpar

Följande besluts punkter och milstolpar är definierade:

Datum	BP	MS	Beskrivning
17 maj 2016	Avstämningsprotokoll	Personalchefsmöte	Avstämning information, ansvar.

jun 2016	Personalchefer mailat proj.led justering projektplan senast sista maj	Projektplan slutgiltigt ändrad	Samtliga parter överens om innehåll i proj. Plan, resulterar i underskrift av samtliga personalchefer
Jun 2016	Information ledningsgrupper	Ledningsgrupper informerade	Skriftligt och muntligt presentera innehåll och tidplan
Aug 2016	Annons	Annons publicerad	Annons med information om datum utbildning och förträff, ansökningsprocess
16 aug 2016	Avstämningsprotokoll	Personalchefsmöte	Avstämning information, kvoter
18 sept 2016	Sista datum ansökan	Antal sökande känt	Antal sökande finns samlat i Reach Me, Falu kommun
28 sept 2016	Avstämningsprotokoll	Personalchefsmöte	Avstämning antal sökande/kommun, läge urval 1
6 okt 2016	Avstämningsprotokoll	Personalchefsmöte	Definitivt antal deltagare bestäms efter urval 2
Okt 2016	Urvalsprocess	Urval färdigt	
Nov 2016	Besked antagning	Deltagare och mentorer/chefer känner tidplan	Kallelse till förträff och fullständigt schema utbildning
Nov 2016	Förträff chef/deltagare	Berörda vet förutsättningar	En dags utbildning/information
Dec 2016	Första kurstillfället	Deltagarna introducerade	Programmet startat
November 2017	Utvärdering, rapport	Personalchefsguppen tagit del av utvärderingen	Projektledare skriver rapport med underlag från deltagare och personalchefer
December 2017	Beslut om omgång 2 aspirantprogram	Personalchefsguppen fattar beslut	Beslut är underlag för eventuell ny omgång av aspirantprogrammet.

5.3 Resursbehov, inköp av resurser

5.3.1 Resurs, kompetens

I planeringsfasen är det främst projektledarens resurser som krävs. Enligt projektdirektivet framgår de fem kommunernas olika engagemang, där det i planeringsfasen är främst tillgänglighet för att nå av informationen om aspirantprogrammet som krävs, samt tid och engagemang att i varje kommun sprida kunskapen om aspirantprogrammet.

Vid ansökan och urval är det varje kommuns respektive HR-organisation/rekryteringsresurser, som krävs.

Under genomförandefasen är det närmaste/angiven chef som löpande behöver ge av sin tid, för att parallellt med den anställdes/kursdeltagarens utbildning, stötta underlag för projektarbete etc. Deltagarens mentor behöver avsätta tid för deltagaren.

Under utbildningens gång finns budgeterat engagemang av extern kompetens.

I utvärderingsfasen är det främst projektledaren som agerar och rapporterar till styrgruppen.

5.3.2 Resurs, utrustning mm

Ändamålsenliga utbildningslokaler i Borlänge kommer att bokas för utbildningen av projektledare. För kurslitteratur och annan kursdokumentation ansvarar projektledaren i samarbete med övriga inblandade i utbildningen.

6 Arbetsformer

6.1 Dokumenthantering

Projektledaren ansvarar för samtlig dokumentation kopplad till planering och genomförande av projektet och rapporterar till styrgruppen, gäller även ändringar och avvikelser.

6.2 Kvalitetssäkring, Projektanalys

6.2.1 Utvärdering av utbildningen

Deltagarna ges möjlighet att under programmets gång ge återkoppling om programmets kvalitet, lämpligtvis anonymt. Projektledaren skriver under programmets gång löpande utvecklingsplan för utbildningen, vilken sammanfattas efter programmets avslut i en rapport. I slutrapporten skall även sammanfattning finnas av deltagarnas uppfattning och av personalchefsgruppens förslag till utveckling.

Under programmets gång rapporterar projektledaren till personalchefsgruppen/projektägaren enligt överenskommen plan.

6.3 Sekretess, säkerhet

Projektet följer gängse regler om informationssäkerhet i kommunal miljö.

6.4 Informationsspridning

Planering och genomförande av informationsspridning kan ske efter styrgruppens möte 17 maj 2016. Så snart det är möjligt besöker projektledaren samtliga inblandade kommuner för samtal och information. Där ges möjlighet för kommunerna att själva välja interna kommunikationsvägar för att nå målgruppen. Se även Leveranser och Beslutspunkter.

6.5 Möten

Möte	Syfte/resultat	Former/plats	Ansvarig/deltagare	Frekvens/tid
Personalchefsgruppens ordinarie möten	Avstämning projektplan/direktiv	Ordinarie	Personalchefsgruppen	Bokade möten hösten 2016
Avstämningsmöten	Löpande avstämning	På förekommen anledning	Projektledare	Minst en gång per månad

6.6 Kravdialog

Genom styrgruppens ordinarie möten diskuteras ändringar, krav osv för projektet. På förekommen anledning/vid akuta händelser, kontaktar projektledaren styrgruppens representant/närmaste chef för beslut.

6.7 Administrativa rutiner

Följer regler och rutiner för projektledarens anställning i Falu kommun.

6.8 Avveckling

Efter avslutad utbildning och efter avslutad utvärdering avvecklas projektet.

7 Risker

Bristande kommunikation mellan projektledare och styrgrupp är en stor risk i planeringsfasen. Med kort tid fram till genomförandet behövs det möjligheter att fatta beslut på delegation från styrgruppen.

Det finns även stora risker i kommunikationen mellan beslutsfattarna i kommunerna och målgruppen; aspiranter och ansvarig chef. Här är det av största vikt att enhetlig och tydlig kommunikation flyter.

Under genomförandet är risken stor att deltagarna inte prioriterar/tillåts prioritera utbildningen, då den löper parallellt med ordinarie tjänst. Även chefens deltagande är av vikt och här finns risker att

Projektplan

Namn projekt

Aspirantprogrammet 2016-2018

Dok.beteckning

Namn projektdeltagare/-ledare

Petra Hedgren

Utgåva 2

datum

2016-11-03

Sida: 16 (16)

detta engagemang inte prioriteras eller att förståelsen inte finns. Dessa risker gäller även för den mentor som deltagaren väljer; att mentorn inte lyckas vara det stöd för deltagaren som krävs.

Dessa risker åtgärdas främst med tydlig och regelbunden kontakt mellan projektledaren och inblandade.

För de kommuner som har eller kommer att genomföra ledarutbildningar för varande ledare och chefer, finns hot och möjligheter, då innehållet i de olika utbildningarna helst ska hänga ihop och helst inte säga emot varandra.

8 Projektkalkyl

Kostnader per deltagare, samt pris på hjälp med urval, se bilaga.

Månadsrapport Kommunstyrelsen nov-dec 2018

Personalfrågor

- Rekrytering av Förvaltningschef VOO pågår.
- Rekrytering Förhandlingschef pågår.
- Rekrytering Personalchef har påbörjats.
- Rekrytering av Förskolechef pågår.

Viktiga verksamhetshändelser

– Projekt

- Projektet ”Ändring HR” pågår där vi ska utveckla vårt personalsystem så att det blir bättre anpassat för våra användare. Första steget är att vi kommer att införa appar för att underlätta för våra medarbetare och chefer. Pilot har påbörjats samt är slutförd. Samtliga chefer och medarbetare har tillgång till apparna. Ett breddinförande har genomförts gällande appar och beställning har lagt på införande av chefs meny, dokumentationsmodul och uppgradering av LAS-modulen.
- Vi har också olika arbetsgrupper som jobbar med att:
 - Stärka arbetsrätten
 - Stärka rekrytering
 - Minska administrationen genom digitalisering
 - Revidera styrdokument
 - Flytta delar av rehabilitering till företagshälsovården
- **Förstudie ekonomi**
- En förstudie gällande ekonomi har genomförts av PwC där man har tittat på våra processer och vilka förbättringar som behöver göras. Förstudien är klar. Projekt med implementering av det förändringsarbete som ska göras är uppstartat i november.
- **Ludvika 100 år**

- Arbetet fortgår enligt plan och fokus den närmaste tiden är att påbörja arbetet med att få näringslivet intresserade att vara med och stötta Jubiléet
 - Invigningen startades på Nyårsafton med Folkets Jubileumskör och Fyrverkeri vid Väsmanstranden med många besökare !!!
- Inom ramen för Ludvikamodellen samverkar IFO och AME (vid behov även Integration) avseende 3-partsmöten/matchning som sker på fasta tider på AME. Två personer från IFO har utsetts som systematiskt ska arbeta tillsammans med personal från AME. Ca 20-30 samtal är genomförda.

Syfte, att effektivisera arbetssättet genom att korta ledtiderna mot individ som uppstår när 3-partsmöten ska planeras in, samt tidigt sätta in rätt insatser mot rätt kompetensprofil och individ. Fokus är initialt på målgruppen redan inskrivna hos AME ca 140 st samt individer som skickas direkt från AF till AME. I andra hand till IFO enligt gemensamt beslut i arbetsgruppen samt tillsammans med AF.

IFO är uppe i en omorganisering som är i slutskedet. När organisationen är klar ska nystartsmöten/matchning (nya klienter) startas upp gemensamt av IFO/AME/Integration samt VBU. Tidplan uppstart – 15-16 januari 2019. Kommer att fortsätta systematiskt under 2019.

Arbetsmodell, varje vecka tisdag-onsdag kl.13-16 hos AME, resurser, 7 st dedikerade socialsekreterare, 5 st handläggare AME, 1 st från VBU samt 1 st hos Integration (Integration medverkar 1 dag per vecka av resursskäl). Vid varje möte medverkar 1 st person från varje verksamhet.

Näringslivschefen och AME:s jobbstrateg genomför fortsatta sambesök hos företag inom ramen för Ludvikamodellen.

Lokala jobbspår – Vårdservice etapp 2 – samverkan mellan AME/AF/Samarkand samt VOO – 10 st individer ska starta utbildningen

Jobbspår riktat mot kock sker i samverkan mellan AME/ VBU/AF samt privata näringslivet. Uppstart 8 januari 6 personer.

Målet 2018 för antal personer som ska lämna jobbslussen för egen försörjning i form av eget arbete eller utbildning är 110 st. Utfall per 31/12 119 personer. Måltal för 2019 120 st.

- Arbetsförmedlingen anvisar lågutbildade till grundvux. VBU tar fram fler utbildningsplatser.
- Jobbslussen hade vid årets slut 140 personer inskrivna i verksamheten, totalt kan AME ta emot 170 personer samtidigt inom ramen för Jobbslussens uppdrag.
- Under perioden 1 jan- 31 december 2018 har 119 personer lämnat Jobbslussen för arbete eller studier. Målet för helår är 110 stycken.

Ytterligare 9 personer har avslutats mot försörjning via a-kassa eller försäkringskassan (t ex Aktivitetsersättning)

- 50 stycken har avslutats till arbete med anställningsstöd (nystartsjobb, introduktionsanställning eller extratjänst)
- 35 stycken till arbete utan subvention
- 34 st till studier
- 9 stycken till försörjning via A-kassa eller Försäkringskassan.
- Under samma period har 28 personer återremitterats till Social välfärd. Främsta orsak till återremiss är psykisk ohälsa/missbruk. Alla återremisser sker i samband med 3 parts möten med socialsekreterare från social välfärd.
- Arbetsmarknadsenheten har 96 personer anställda med någon form av anställningsstöd. 80 stycken extratjänster, 12 stycken nystartsjobb, 2 stycken introduktionsanställningar samt 2 stycken med lönebidrag. Alla anställda följs upp av handledare från AME samt Arbetsförmedlingen. Under februari månad fick AME ett uppdrag av kommunchefen Jan Lindström om att anställa minst 50 extratjänster. Målet åstadkoms innan sommaren och fler personer har anställts under hösten. Under november och december kommer fler att anställas inom ramen för kommunchefens uppdrag.
- 20/12-18 kom nya direktiv från Arbetsförmedlingen rörande extratjänster och från den 1 januari 2019 kommer inga fler beslut om extratjänster att godkännas. De som idag har en anställning och som tar slut under 2019 kommer därmed inte att kunna förlängas. Under första kvartalet 2019 kommer ca 20 personer att avsluta sin anställning.
- Arbetsmarknadsenheten har presenterat Snabbspår inom vården för Vård och omsorgsnämnden.
- I samverkan med VBU och AF arbetar AME med att ta fram ett lokalt jobbspår riktat mot kock. 8 januari 2019 kommer utbildningen att starta med 6 personer.
- Arbetsmarknadsenheten har tillsammans med Upphandlingscenter presenterat det gemensamma arbetet rörande social hänsyn vid upphandlingar. Presentationen har öppnat dörren till Ludvika hem som har initierat till ett djupare samarbete med AME.
- Nät till skolans nya lokaler i före detta SECO fastigheten hanteras av IT och är klart. Förskolans nät är ej klart. Ska samplaneras med skolan.
- Arbetet med Telefoniprojektet fortlöper . Införande för Ludvika är genomfört enligt plan den 12 december) 2018.
- Leverantören av utbyggnad av fibernät på landsbygden för Ludvika Kommun, IP-Only har fått leveransproblem vilket kommer att orsaka en

leveransförsening på ca 6-7 mån. Skälet är organisatoriska problem. Målet för 2018 på 80 % kommer dock ändå att nås. Kvarstår gör även Kommunens övergripande mål om 90 % utbyggnad senast 2020.

- HR har gjort klart med medverkan i LeDa projektet – ett ledarskapsprogram i samarbete med Region Dalarna och högskolan Dalarna. 3 chefer kommer att gå utbildning under våren 2019.
- Förbereder för medverkan i aspirantprogrammet i samarbete med Falun-Borlänge regionen och högskolan Dalarna. Inventering av presumtiva deltagare. Uppstart 2019.
- HR kommer att ta emot sista-års studenter på arbetslivsprogrammet för uppslag till projektarbete.
- Kansliets projekt effektivisering nämndsadministration är i avslutningsfasen och en process har arbetats fram. I samband med detta har kanslienheten påbörjat ett nytt effektivare arbetssätt för ärendehantering.
- Överlämning av finska förvaltningsområdet från kansliet till integrationsenheten är verkställt.
- Ett omfattande förberedelsearbete och rekryteringsprocess pågår inför det utökade uppdraget för UhC from den 1 januari 2019.
- GNU har fastställt upphandlingsplan 2019. Ett beslut som innebär att UhC ska genomföra ca 20 000 produktionstimmar och har över 150 beslutade offentliga upphandlingar av varor och tjänster.
- UhC har träffat en dalakommun som visat ett intresse kring att ev. medverka.
- Särskilt fokus på socialt ansvarsfull upphandling tex sysselsättningskrav, sociala företag, etiska regler och arbetsrättsliga villkor.
- Ekonomienheten slutför arbetet med införandet av stadshuskoncern där beslut togs i november
- Ekonomiprojektet är igång med delprojekten årshjul och tidplaner, arbetssätt och processer samt systemstöd.
- Aktuell statistik för denna period från Migrationsverket visar att totalt under året har 145 nyanlända varav 11 ensamkommande barn med uppehållstillstånd valde att bosätta sig i Ludvika.
- Dessa är kategoriserade enligt följande:
 - 3 ensamkommande barn (ABO) anläggningsboende
 - 1 ensamkommande barn (kvotflykting)
 - 25 nyanlända (EBO) egenbosättning, varav 7 ensamkommande barn
 - 116 nyanlända (anhöriga)

- De sista SO (Samhällsorienteringsgrupperna) avslutades fredag 21 december. Under året har det genomförts 8 grupper. I dagsläget finns inga köer till Samhälls-orienteringen.
- Förstärkt SO har genomförts med 5 avslutade kurser á 20 timmer.

Viktiga händelser inför nästa period

- Fortsatt arbete med att utveckla och implementera Ludvikamodellen

AME

- IFO/AME/Integration/VBU. Tidplan för uppstart nystartsmöten (nya klienter) – mitten av januari. Kommer att fortsätta systematiskt under 2019.
- Samverkan med Samarkand – Inventering kompetensbehov privata näringslivet Ludvika Kommun (45 st medlemsföretag) Samarkand klara med inventeringen till 31/12.
- Fortsatt nära samarbete med Näringslivschefen och näringslivet i syfte att matcha rätt kompetensprofiler och insatser mot kompetensförsörjningsbehovet som ska leda till arbetstillfällen.
- I samarbete med Näringslivsenheten/Samarkand färdigställa sajt för ”jobbmatchning” mot privata näringslivet som ska vara en del av ludvika.se. Lansering januari/februari.

IT

- Fortsatt arbete med GDPR.
- Fortsatt fokus på att höja Ludvika kommuns allmänna IT säkerhet
- Rekrytering av ersättare för systemansvarig

Personal

- Rekrytera Förhandlingschef, Personalchef, Förskolechef samt Förvaltningschef Vård- och omsorg.
- Lägga ut all rehabilitering på företagshälsovården med uppstart jan/feb 2019.

Kanslienheten

- Fortsatt planera för EP-val i maj 2019.
- Utveckla förslaget till fordonspool med fler förvaltningar än endast KSF
- Slutföra utredning om eventuell flytt av samhällsbetalda resor till Samhällsbyggnadsförvaltningen.
- Fortsatt arbete med kanslienhetens organisation och säkerställa säkerhetskyddschef och biträdande säkerhetskyddschef som gäller från 1 april 2019.

UhC

- Möte med Falu kommun och Borlänge kommun. Möte med Borlänge avser arbete med socialt ansvarsfull upphandling med sysselsättningskrav, sociala företag samt arbetsrättsliga villkor.
- Slutföra rekryteringsprocesser med koppling till ett utökat uppdrag för UhC 3 st strategiska upphandlare samt ersättningsrekrytering 1 st IT-upphandlare.

Ekonomi

- Arbete med implementering av budget och prognos (i vårt ekonomisystem ej via excelark). Målet är att köra skarpt från och med prognos 2019 och budget 2020. SoU är piloter och har börjat med prognosmodulen. Budgetmodulen kommer att påbörjas efter årsskiftet.
- Fortsatt arbete med projekt Implementering utveckling/förbättring Ekonomiprocesser (baserad på klar förstudie av PWC). Syftet är att få fram effektivare stödprocesser avseende ekonomiarbetet. I arbetet med processkartläggning kommer kartläggning och implementering av arbetssätt att formas. En implementering av gemensamma arbetssätt och rutiner samt tydliggörande av roller kommer på sikt att frigöra tid för mer kvalificerat ekonomiarbete och ett effektivare stöd till förvaltningarna.

Integrationsenheten

- Förberedelser sker inför ett kommande arbete med ”Trappan” i Ludvikamodellen (avser insatser för personer som väntar på besked på olika arbetsmarknads insatser).
- Det kommer att starta tre nya SO-grupper fredagen den 11 januari.
- Den nya SO-planen är på 80 timmar vilket betyder att lektionerna förlängs med 1 timme kl. 8-12.
- Vi provar att ha två informatörer i varje grupp, en som pratar modersmålet/ och en svensktalande . Detta har visat sig vara en bra kombination som gett bra resultat i Orsa kommun. Utvärdering sker efter 10 veckor/halvtid.
- Den planering som ligger för 2019 tyder på att det under våren ska genomföras ytterligare två kurser i förstärkt SO och likaså två till hösten, totalt fyra förstärkta SO-kurser under 2019.
- Avseende språkorientering kommer i samverkan med AF, införas en ny åtgärd, som innebär att alla deltagare är kallade till AF i januari för information/inskrivning. Handläggare stämmer av vilken insats som väntar individen. Alla deltagare blir på det sättet uppföljda direkt hos AF oavsett om man kommit in i Jobbsluss eller på SFI.

Övrigt, händelser av betydelse eller annan information

Väsentliga avvikelser mot mål/budget jan-dec

Utfallet avseende jan-dec för KSF, har en positiv avvikelse på ca 15 600 tkr som framförallt beror på högre intäkter mot lagd budget på ca 14 800 tkr, samt balansering av kapitalkostnader på totalt ca 3 500 tkr. Inkluderar även högre kostnader med ca 2 700 mot lagd budget.

Främsta orsaken till de högre kostnaderna är IT: kostnader för både externa konsulter samt kapitalkostnader. Avvikelsen inkluderar även lägre kostnader avseende Kansliets kostnader för både Överförmyndarverksamheten, Förtroendevalda samt Administrativa gruppen. Även Personal, AME, samt Kommunstaben har lägre kostnader än budget.

Huvudorsaken till de högre intäkterna återfinns främst hos Integration som är ej upparbetade medel från Migrationsverket, balanserade medel från 2017, även det från Migrationsverket samt dels hos UhC, IT och Kommunstaben.

Röd flagga

Fortsatt fördjupad ekonomisk analys och åtgärder tillsammans med ansvarig för Kansliet, IT samt ekonomichef, i syfte att ta ett fastare grepp på enheternas ekonomi. Åtgärder mot IT fortsätter ge effekt genom bättre kontroll över fakturering/periodisering av både intäkter och kostnader. Vad gäller Kansliet har vi löpande dialog med både Dalatrafik (Samhällsbetalda resor) samt Överförmyndaren om uppföljning av gemensamt överenskomna åtgärder för att få bättre kontroll och stabilitet i ekonomin. Detta arbetssätt kommer även fortsätta under 2019.

Driftskostnader för e-arkiv, ca 500 tkr/år, saknas i budget för 2019.

Jan Lindström
Kommunchef

Jan Sinclair
Verksamhetschef Stöd och Styrning

Rapportering av periodens intäkter respektive kostnader

Rapporteringen avser att visa periodens budgetavvikelse för intäkter resp kostnader (drift)

Kommunstyrelsens förvaltning	Tillfälle 1	Tillfälle 12
Förvaltningschef		
Datum		

Kommunstyrelsen, tkr

	Årsbudget	Tillfälle 3		Tillfälle 1, jan 2018			Tillfälle 12, jan-dec 2018		
		Års- prognos	Avvikelse mot årsbudget	Budget	Utfall	Avvikelse	Budget	Utfall	Avvikelse
Intäkter									
Kommunstab	179	309	-130	0	9	-9	179	1 110	-931
Förv.chef SoS	22	22	0	0	2	-2	22	22	0
Kanslienheden	10 707	9 802	905	0	4	-4	10 707	4 196	6 511
Ekonomienheten	2 199	1 519	680	0	56	-56	2 199	1 362	837
KS-övrigt	0	0	0	0	13	-13	0	0	0
Personalenheten	1 205	1 283	-78	0	11	-11	1 205	1 166	40
IT Enheten	36 413	37 197	-784	0	1 316	-1 316	36 413	37 096	-683
Arbetsmarknadsenhet	19 423	19 923	-500	1 644	1 918	-275	19 423	15 665	3 758
Upphandlingscenter	14 808	15 708	-900	1 233	1 191	42	14 808	15 524	-716
Integration	8 732	8 732	0	0	0	0	8 732	23 584	-14 852
Totala intäkter KS	84 956	85 763	-807	2 877	4 521	-1 644	84 956	99 723	-14 767
Kostnader									
Kommunstab	34 978	33 591	1 387	0	939	-939	34 978	32 796	2 182
Förv.chef SoS	1 283	1 283	0	0	123	-123	1 283	1 755	-472
Kanslienheden	43 932	45 232	-1 300	0	2 688	-2 688	43 932	39 056	4 876
Ekonomienheten	9 868	10 108	-240	0	751	-751	9 868	9 921	-53
KS-övrigt	0	0	0	0	433	-433	0	0	0
Personalenheten	20 703	20 481	222	0	1 055	-1 055	20 703	20 338	366
IT Enheten	50 823	50 798	25	0	2 164	-2 164	50 823	55 364	-4 541
Arbetsmarknadsenhet	34 112	34 112	0	1 203	469	734	34 112	28 387	5 725
Upphandlingscenter	14 808	15 708	-900	1 229	1 036	193	14 808	15 524	-716
Integration	8 732	8 732	0	0	0	0	8 732	10 072	-1 340
Totala kostnader KS	210 507	211 313	-807	2 432	9 658	-7 226	210 507	213 213	-2 705
Netto									
Kommunstab	34 799	33 282	1 517	0	930	-930	34 799	31 686	3 113
Förv.chef SoS	1 261	1 261	0	0	121	-121	1 261	1 733	-472
Kanslienheden	33 225	35 430	-2 205	0	2 684	-2 684	33 225	34 861	-1 636
Ekonomienheten	7 669	8 589	-920	0	695	-695	7 669	8 559	-890
KS-övrigt	0	0	0	0	420	-420	0	0	0
Personalenheten	19 498	19 198	300	0	1 044	-1 044	19 498	19 172	326
IT Enheten	14 410	13 601	809	0	848	-848	14 410	18 268	-3 858
Arbetsmarknadsenhet	14 689	14 189	500	1 203	469	734	14 689	12 722	1 967
Upphandlingscenter	0	0	0	-4	-155	151	0	0	0
Integration	0	0	0	0	0	0	0	-13 511	13 511
Netto KS	125 551	125 551	0	1 199	7 055	-5 857	125 551	113 489	12 062

Muntlig information



Avdelning

Vicktoria Sjöström, 0240-86327
vicktoria.sjostrom@ludvika.se

TJÄNSTESKRIVELSE

Datum
2019-01-15
Ert datum

Diarienummer
KS 2019/
Er referens

Sida
1(1)

Kommunstyrelsen

Redovisning av meddelanden

Förvaltningens förslag till beslut

Kommunstyrelsen godkänner redovisningen av meddelandena.

Beskrivning av ärendet

Protokoll

- a) KS 2017/194 02
KS au 2019-01-08, § 3. Månadsvis redovisning av sjukfrånvaron
- b) KS 2018/381 10
WBAB. Protokoll fört vid styrelsemöten 19 oktober och 29 november 2018.

Övrigt

- c) GNU 2018/46 00
Nämndplan 2019-2021 för gemensam nämnd för upphandlingssamverkan.
- d) KS 2019/9 00
Tack från Lions för stöd vid Ludvika Lucia 2018.
- e) KS 2018/583 00
Redovisning av tjänsteman i beredskap (TiB) från vård- och omsorgsnämnden, samhällsbyggnadsnämnden, myndighetsnämnden miljö och bygg och kultur- och fritidsnämnden.

Beslut skickas till

Akten

Delegeringsbeslut

Utskriftsdatum: 2019-01-15

Utskriven av: Viktoria Sjöström

Diarienummer:	Kommunstyrelsen
Beslutsfattare:	Alla
Kategori:	Alla
Beslutsinstans:	Kommunstyrelsen
Sammanträdesdatum:	2019-01-22
Sekretess:	Visas ej

Id	Beskrivning	Paragraf
Datum	Avsändare/Mottagare	Beslutsfattare
Ärendenummer	Ärendemening	Kategori
		Ansvarig
38577	Delegationsbeslut TiB förslag	Leif Pettersson §
2018-12-19		Leif Pettersson
KS 2018/583	Tjänsteman i beredskap (TiB)	Allmänna ärenden Mikaela Nordling
38885	Tf 27- 28 december 2018. Sirpa Törmänen	Jan Sinclair §
2018-12-27		Jan Sinclair
KS 2018/116	Delegationsbeslut TF IT-chef 2018	Personal Viktoria Sjöström
38652	Stöd till Ung Företagsamhet	Erik Odens §
2018-12-20		Erik Odens
KS 2018/559	Ansökan Ung Företagsamhet 2019-2021	Allmänna ärenden Viktoria Sjöström
37844	Förordnande av tf stöd- och styrningschef	Jan Sinclair §
2018-12-11		Jan Sinclair
KS 2018/224	Delegationsbeslut tf stöd- och styrningschef 2018	Administrativa ärenden Maria Östgren
36818	Förordnande tf förvaltningschef vård- och omsorgsförvaltningen	Jan Lindström §
2018-11-30		Jan Lindström
KS 2018/363	Förordnande av tf förvaltningschef vård- och omsorgsförvaltningen	Arbetsgivare Maria Östgren
38886	KS fhu 2018-12-21, § 117-123	Kommunstyrelsens ordförande §
2018-12-27		Kommunstyrelsens ordförande
KS 2018/189	Förhandlingsutskottets protokoll 2018. Anmäls på kommunstyrelsen	Allmänna ärenden Viktoria Sjöström
37436	Delegationsbeslut - Utdelning ut kommunstyrelsens fonder år 2018	Leif Pettersson §

Id	Beskrivning	Paragraf
Datum	Avsändare/Mottagare	Beslutsfattare
Ärendenummer	Ärendemening	Kategori
		Ansvarig
2018-12-06		Leif Pettersson
KS 2018/549	Utdelning ut kommunstyrelsens fonder år 2018	Ekonomi Åsa Grans
38253	Förordnande tf förvaltningschef vård- och omsorgsförvaltningen	Jan Lindström §
2018-12-17		Jan Lindström
KS 2019/4	Delegationsbeslut Tillförordnanden 2019	Personal Vicktoria Sjöström
38241	Delegationsbeslut jul 2018-2019	Leif Pettersson §
2018-12-17		Leif Pettersson
KS 2019/4	Delegationsbeslut Tillförordnanden 2019	Personal Vicktoria Sjöström
38429	Tf personalchef 2-4 januari 2019	§
2018-12-18		
KS 2019/4	Delegationsbeslut Tillförordnanden 2019	Vicktoria Sjöström
38214	Tf Verksamhetschef för integrationsenheten	Jan Sinclair §
2018-12-17		Jan Sinclair
KS 2019/4	Delegationsbeslut Tillförordnanden 2019	Personal Vicktoria Sjöström
39512	Förordnande av tf stöd- och styrningschef	Jan Lindström §
2019-01-10		Jan Lindström
KS 2019/4	Delegationsbeslut Tillförordnanden 2019	Personal Maria Östgren
38255	Förordnande av tf förvaltningschef på social- och utbildningsnämnden	Jan Lindström §
2018-12-17		Jan Lindström
KS 2019/4	Delegationsbeslut Tillförordnanden 2019	Personal Vicktoria Sjöström
39104	Tf säkerhetschef 2-6 januari Anette Andersson	Laila Dufström §
2019-01-02		Laila Dufström
KS 2019/4	Delegationsbeslut Tillförordnanden 2019	Vicktoria Sjöström
38887	KS fhu 2018-12-14, § 106-116	Kommunstyrelsens ordförande §
2018-12-27		Kommunstyrelsens ordförande
KS 2018/189	Förhandlingsutskottets protokoll 2018. Anmäls på kommunstyrelsen	Allmänna ärenden Vicktoria Sjöström

Id	Beskrivning	Paragraf
Datum	Avsändare/Mottagare	Beslutsfattare
Ärendenummer	Ärendemening	Kategori
		Ansvarig
38072	Delegationsbeslut godkännande gällande försäljning av aktier i Wessman Barken Vatten & Återvinning AB till Barken Vatten & Återvinning AB	Leif Pettersson §
2018-12-13		Leif Pettersson
KS 2018/562	Delegationsbeslut godkännande gällande försäljning av aktier i Wessman Barken Vatten & Återvinning AB till Barken Vatten & Återvinning AB	Ekonomi
		Vicktoria Sjöström
38257	Förordnande tf förvaltningschef samhällsbyggnadsförvaltningen	Jan Lindström §
2018-12-17		Jan Lindström
KS 2019/4	Delegationsbeslut Tillförordnanden 2019	Personal
		Vicktoria Sjöström
38075	KS fhu 2018-11-16, § 92-105	Kommunstyrelsens ordförande §
2018-12-13		Kommunstyrelsens ordförande
KS 2018/189	Förhandlingsutskottets protokoll 2018. Anmäls på kommunstyrelsen	Allmänna ärenden
		Vicktoria Sjöström

Datum
2019-01-14

Kommunstyrelsen

Bilaga val

Kommunstyrelsens förhandlingsutskott

Val av 3 ledamöter, ordförande

Tid: 2019-01-01—2022-12-31

Pensionärsråd

Val av 2 ledamöter och 2 ersättare

Tid: 2019-01-01—2022-12-31

Handikappråd

Val av 1 ledamot och 1 ersättare

Tid: 2019-01-01—2022-12-31

Brottsförebyggande rådet

Val av 2 representanter (kso och 1 repr från oppositionen)

Tid: 2019-01-01—2022-12-31

Kolbäcksåns vattenförbund, förbundsstämma

Val av 1 ombud med rösträtt och 1 ersättare

Tid: 2019-01-01—2022-12-31

Arbogaåns vattenförbund, förbundsstämma

Val av 1 ombud med rösträtt och 1 ersättare

Tid: 2019-01-01—2022-12-31

Väsmans Fiskevårdsområde, förbundsstämma

Val av 1 ombud med rösträtt och 1 ersättare

Tid: 2019-01-01—2022-12-31

Väsmans Fiskevårdsområde, styrelse

Nominering av en ledamot till styrelsen

Tid: från ordinarie stämma 2019 till och med ordinarie stämma 2023.

Partnerskap Bergslagsbanan, stämma

Val av 1 ombud, 1 ersättare

Tid: från ordinarie stämma 2019 till och med ordinarie stämma 2023.

Partnerskap Bergslagsbanan

Val av 1 ledamot (kso), 1 ersättare

1 ledamot och 1 ersättare till ledningsgruppen

Tid: 2019-01-01—2022-12-31

Partnerskap Bergslagsdiagonalen

Val av 1 representant och 1 tjänsteman

Tid: 2019-01-01—2022-12-31

Partnerskap Bergslagsdiagonalen, stämma

Val av 1 ombud, 1 ersättare

Tid: från ordinarie stämma 2019 till och med ordinarie stämma 2023.

Intresseföreningen Bergslaget, stämma

Val av 1 ombud med rösträtt och 1 ersättare

Tid: 2019-01-01—2022-12-31

Jämställdhetskommittén

Val av 5 ledamöter, ordförande

Tid: 2019-01 -01—2022-12-31

Coompanion Dalarna, föreningsstämma

Val av 1 ombud med rösträtt och 1 ersättare

Tid: 2019-01-01—2022-12-31

Leader Bergslagen ideell förening, föreningsstämma

Val av 1 ombud med rösträtt och 1 ersättare

Tid: 2019-01-01—2022-12-31

Styrgrupp för revidering av lokala miljömål

Val av 1 representant

Tid: 2019-01-01—2022-12-31

Politisk referensgrupp för projekt Genomfart Ludvika

Val av 3 representanter (k-råd samt 1 från oppositionen)

Tid: 2019-01-01—2022-12-31

Val av deltagare i samrådsgruppen för kollektivtrafikfrågor

Val av 7 ledamöter (ks väljer)

Tid: 2019-01-01—2022-12-31

Politisk referensgrupp till "årets stadskärna"

Val 7 ledamöter (kommunalråden, oppositionsråden samt samhällsbyggnadsnämndens presidium)

Tid: 2019-01-01—2022-12-31

Arbetsgrupp för integrationspris

Val av 1 representant från ks samt 1 tjänsteman.

Tid: 2019-01-01—2022-12-31